

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»



Кафедра управления персоналом и экономики труда

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Сборник материалов круглого стола

1 декабря 2016 года

Донецк
2017

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»**

Кафедра управления персоналом и экономики труда

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Сборник материалов круглого стола

1 декабря 2016 года

**Донецк
2017**

УДК 331.108
ББК У291.6-21
У67

Управление персоналом современного предприятия : сборник материалов круглого стола , 1 декабря 2016 года , г. Донецк, Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики. – Донецк : ДонАУиГС, 2017. – 175 с.

Под редакцией: к.гос.упр., доц. Стадник А.М.,
к.т.н., доц. Смирнова С.Н.,
к.э.н., доц. Киселёвой А.А.

В ходе круглого стола обсуждались актуальные вопросы формирования и развития человеческого капитала, стимулирования и мотивации трудовой активности, объективной оценки результатов труда, кадрового планирования, поддержания здоровья и работоспособности сотрудников организаций и предприятий

В работе круглого стола приняли участие преподаватели, магистранты, студенты ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики».

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Андриенко А.А. Проблема текучести кадров на отечественных предприятиях</i>	7
<i>Баранник Ю.Г., Романинец Р.Н. Государство и институционализм</i>	10
<i>Благодарная Д.Ю. Корпоративная культура: современная философия успешного бизнеса</i>	12
<i>Бондаренко К.В. Особенности научной деятельности</i>	15
<i>Буякова А.О. Проблема мотивации персонала на отечественных предприятиях</i>	17
<i>Воронин А.М. Мотивация трудовой активности в логистическом бизнесе</i>	19
<i>Горенная Д.О., Баранник Ю.Г. Основные аспекты антикризисной реструктуризации персонала</i>	22
<i>Горенная Д.О., Ляхова Л.С. Проблемы кадрового планирования в современных условиях</i>	24
<i>Гранюкова К.С. Регулирование социально-трудовых отношений</i>	27
<i>Данилишина В.А., Хмельницкий Б.В. Эффективное использование трудовых ресурсов</i>	30
<i>Дяк Ю.С. Типы кадровой политики в условиях кризиса предприятия</i>	34
<i>Дяк Ю.С., Ляхова Л.С. Проблемы формирования отечественной модели кадровой политики современного предприятия</i>	36
<i>Кандеева А.Р., Петенко А.В. Мотивация в системе маркетинга персонала на предприятии</i>	40
<i>Киселева А.А. Качество трудовой жизни населения</i>	45
<i>Кострова Д.А. «Руководство» и «лидерство» как явления социального управления</i>	48
<i>Красавина А.В., Киселева А.А. Роли и отношения в трудовом коллективе</i>	54
<i>Лаврова В.А. Кто главнее - руководитель или лидер?</i>	56
<i>Лер А.А. Роль организационной структуры в эффективности деятельности предприятия</i>	59
<i>Ляхова Л.С. Повышение эффективности управления развитием персонала</i>	61
<i>Мингалиева Е.С., Киселева А.А. Учёт особенностей темперамента человека в процессе управления персоналом</i>	64
<i>Моргун К.О., Киселева А.А. Мотивация поведения работников предприятий в современных условиях</i>	66

<i>Новоселецкая Ю.В. Основы кадровой политики предприятия</i>	69
<i>Павловец А.С. Решение проблем управления с помощью математических моделей</i>	73
<i>Петенко А.В. Институт корпоративного управления на современном этапе развития глобальной экономики</i>	76
<i>Петенко А.В., Васильченко А.А. Роль маркетинга персонала в системе управления рынком труда</i>	80
<i>Петенко А.В., Вербицкая А.А. Влияние экологических факторов на качество жизни населения</i>	85
<i>Петенко А.В., Гида Н.И. Эффективность нематериального стимулирования персонала</i>	89
<i>Петенко А.В., Голопёрова Л.Ю. Сравнительный анализ уровня и качества жизни на примере России и Бразилии</i>	92
<i>Петенко А.В., Гранюкова К.С. Сущность маркетинга рабочей силы</i>	95
<i>Петенко А.В., Данилишина В.А. Основные направления и методы маркетинговых исследований</i>	98
<i>Петенко А.В., Данилова В.Ю. Влияние типа темперамента на уровень жизни человека</i>	102
<i>Петенко А.В., Кишкина В.В. Влияние здоровья населения на уровень и качество жизни</i>	105
<i>Петенко А.В., Прилуцкая А.А. Влияние образования на качество жизни</i>	107
<i>Петенко А.В., Чуприй В.Г. Инновации в практике управления персоналом на современных предприятиях</i>	110
<i>Петенко А.В., Шевченко Д.Е. Влияние различных факторов на качество жизни</i>	115
<i>Пикалова И.И., Киселева А.А. Типы и модели корпоративной культуры</i>	118
<i>Побоженко Д.С. Управление персоналом как логистическая система</i>	122
<i>Полуднева Е.В., Баранник Ю.Г. Программы преодоления экономического кризиса в странах с развитой рыночной экономикой</i>	124
<i>Полуднева Е.В., Ляхова Л.С. Влияние стиля руководства на формирование кадровой политики организации</i>	127
<i>Пополитов В.В. Роль исследования в развитии управления</i>	131

<i>Прокопенко М.А. Управление знаниями</i>	136
<i>Прокопенко М.А., Петенко А.В. Проектирование рабочего места</i>	138
<i>Смирнов С.Н. Особенности управления персоналом в организациях малого бизнеса</i>	142
<i>Соловьёва А.А., Киселева А.А. Роль стратегического управления человеческими ресурсами в деятельности современной организации</i>	147
<i>Соловьёва В.А., Киселева А.А. Особенности кадровой политики ведущих компаний на примере Google</i>	149
<i>Соловьёва Л.В. Необходимость системы управления человеческими ресурсами в деятельности организации</i>	152
<i>Стадник А.М. Основные компоненты системы управления персоналом</i>	154
<i>Хмельницкий Б.В. Кадровая безопасность на предприятии</i>	159
<i>Челышева А.А., Петенко А.В. Особенности персонального менеджмента в условиях развития самоуправления коллектива организации</i>	165
<i>Шуплецова А.В. Факторы и резервы роста производительности труда</i>	169
<i>Щербакова А.В. Кадровая политика транспортно-экспедиционных предприятий</i>	173

ПРОБЛЕМА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Андриенко А.А., магистрант гр. УП-15м
Научный руководитель: Смирнов С.Н., к.т.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда

Данная тема становится сегодня крайне актуальной в условиях дефицита профессионалов на очень динамичном рынке труда. Как показывают последние опросы, примерно две трети работающих людей время от времени задумываются о переходе в другие компании, хотя пойти на такой шаг готовы далеко не все. Из-за ухода специалистов и кадровой нестабильности предприятия несут немалые финансовые потери. Поэтому лояльность к своей компании становится сегодня таким же ключевым требованием к сотруднику, как и профессионализм.

Текучесть персонала - это движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворённостью работника рабочим местом или неудовлетворённостью организацией как крепёж работника.

Текучесть может быть:

- внутриорганизационная - связанная с трудовыми перемещениями внутри организации;
- внешняя - между организациями, отраслями и сферами экономики.

Различают естественную и излишнюю текучесть кадров. Естественная текучесть (3-5% в год) способствует своевременному обновлению коллектива и не требует особых мер со стороны руководства и кадровой службы.

Излишняя текучесть вызывает значительные экономические потери, а также создаёт организационные, кадровые, технологические, психологические трудности. Излишняя текучесть персонала, по данным психологических исследований, отрицательно сказывается на моральном состоянии оставшихся работников, на их трудовой мотивации и преданности организации. С уходом сотрудников разваливаются сложившиеся связи в трудовом коллективе, и текучесть может приобрести лавинообразный характер. В последние годы на предприятиях часто наблюдаются случаи "ухода отделами", когда сложившиеся рабочие коллективы, в силу одинаковой мотивации и сложившихся контактов, предпочитают переходить в другую организацию целиком.

Текучесть кадров — один из показателей, связанных с увольнением и влияющих на жизнеспособность и успех организации. Даже если количественно этот фактор соответствует планам руководства, то уход из организаций каждого конкретного работника может оказаться если не

фатальным, то, по крайней мере, опасным. Опасным является уход профессионала с высокого поста к прямому конкуренту. Поэтому крупные компании предлагают особо ценным сотрудникам «золотой пакет» - денежную компенсацию за то, что они в течение оговоренного времени не будут работать на конкурента. Опасно, если уходит лидер (формальный и неформальный в одном лице), а на его место приходит руководитель с другим стилем работы. В этом случае коллективу понадобится время и значительные усилия для того, чтобы сработаться с новым начальником.

Однако помимо прямых угроз для бизнеса текучесть кадров таит в себе и скрытые опасности. Основная из них - это демотивирующее воздействие ухода одного из сотрудников на остающихся работников. Увольнение может иметь опасные последствия для компании, особенно если подходить к самому процессу неправильно. В случае увольнения сотрудника по инициативе работодателя они иногда выражаются в несоблюдении стандартов деловой этики. Если руководитель срывается, проявляет нетерпимость, применяет жёсткие меры - это может сказаться губительно на внутренней атмосфере в компании, так как ее персонал является непосредственным проводником информации о ней. Расставаясь обе стороны должны достичь взаимопонимания и обоюдного согласия, во-первых, ради взаимоуважения, а во-вторых, во имя сохранения отношений. Трудно предугадать, как сложится дальнейшая профессиональная судьба: покидающего компанию сотрудника - быть может, он окажется вашим клиентом или партнёром.

Не менее сложным для внутреннего климата может оказаться и беспричинное, по мнению сотрудников, увольнение или увольнение при затяжном конфликте. В первом случае вокруг неясных мотивов будут рождаться слухи, а во втором - сформировавшиеся вокруг конфликтующих сторон группировки поляризуют на некоторое время коллектив. В таком случае руководству необходимо демонстрировать честность и открытость, а также готовность объяснять причины те или иных решений и чутко прислушиваться к возникающим опасениям.

Однако следует иметь в виду, что такая открытость не всегда применима. Объяснить причины увольнения остальным - значит, разгласить личные мотивы, скрытые от посторонних глаз. Поэтому в каждом подобном случае руководитель должен взвесить все "за" и "против" подобного решения.

В том случае, когда сотрудника увольняют за низкое качество работы, проблему открытости наиболее эффективно помогает решить прозрачная система аттестации. Если в ее разработку будут вовлечены все члены коллектива, то им будет ясен принцип оценки результатов деятельности их коллег. Поэтому увольнение работника даже без публичного объявления

причин вряд ли станет неожиданным или экстраординарным событием для остальных сотрудников. Конечно, они не будут информированы руководством о результатах аттестации своего коллеги, но узнают о них по косвенным признакам. Если оценка эффективности труда введена в форме определения зоны развития, а не поводов для увольнения, то сотрудники будут стремиться к росту, а не бояться ошибок. В свою очередь, система критериев оценки постоянного мониторинга эффективности работы сотрудника "выталкивает" из штата тех, кто не хочет работать с полной отдачей. В таком случае желание расстаться не будет новостью и для увольняемого - если он постоянно получает обратную связь по своей деятельности, то будет подготовлен и к предложению сменить место работы [1, с. 117].

Достаточно серьезным может оказаться воздействие на коллектив и увольнение по собственному желанию. В случае добровольного ухода демотивация персонала может стать ответом не только на конфликтное расставание, но и на причины этого поступка. Если уход связан с навязчивым поиском работы, вызванным, в свою очередь, глубинными проблемами в организации, то это может иметь крайне неприятные последствия. Ведь те сотрудники, которые остаются, видят пример решения накопившихся проблем их коллегами. И он может оказаться заразительным - сотрудники будут судорожно искать новое место работы. Таким образом, не будет лишним напомнить о том, что коллектив требует постоянного внимания со стороны руководства. Зарождающиеся проблемы необходимо решать незамедлительно, пока они не привели к необратимым последствиям.

Таким образом, текучесть кадров сказывается на производительности труда не только тех работников, которые намерены уходить, но и тех, которые продолжают работать, то есть на жизни всей организации; текучесть мешает создавать эффективно работающую команду, отрицательно влияет на корпоративную культуру организации.

Однако текучесть кадров имеет и свои преимущества. Например, на освободившиеся места может прийти человек намного профессиональнее уволившегося сотрудника. В любом случае у него будет свой уникальный опыт и новые идеи. Возможно, благодаря им компания откроет новое прибыльное направление деятельности. Есть категория сотрудников, которых время от времени менять необходимо. Например, менеджеров по закупкам.

К тому же долгая работа на одном месте чревата возникновением «откатов». Деньги при этом теряет предприятие. И даже будучи кристально честным, наладив контакты, снабженец далеко не всегда станет искать новые места, где необходимое для осуществления производственной деятельности предприятия может приобрести дешевле. Таким образом, хорошо налаженные

связи приведут к переплатам. Новый снабженец будет искать у других поставщиков. Тех, кто продаёт товар дешевле и доставляет его быстрее.

И все же, несмотря на остроту проблемы текучести кадров во многих организациях, «программы сохранения персонала» пока являются редкостью. Подавляющее большинство компаний старается решить проблему текучести применением какой-либо единственной меры, например повышение зарплаты «утекающим» специалистом, или предоставления им некоторых социальных льгот и компенсаций, без глубокого анализа причин сложившейся ситуации.

Список использованных источников

1. Нотченко В.В. Исследование проблемы высокой текучести кадров на промышленных предприятиях / В.В. Нотченко, М.В. Жукова // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Экономика. Право. Управление, 2013. - № 2. – С. 111-119.

ГОСУДАРСТВО И ИНСТИТУЦИОНАЛИЗМ

*Баранник Ю.Г., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
и экономики труда*

Романинец Р.Н., к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия

Государство, как определяющая и наиболее жизнеспособная организация совместной деятельности людей, по сравнению с другими институтами - организациями имеет особенность, что проявляется в выполнении им политической, социальной, внешнеэкономической и многих других функций. Толковый словарь русского языка Ожегова и Шведовой даёт два значения: «1. Основная политическая организация общества, осуществляющая его управление, охрану его экономической и социальной структуры» и «2. Страна, находящаяся под управлением политической организации, осуществляющей охрану её экономической и социальной структуры» [1].

Под функциями государства принято понимать основные направления его деятельности, в которых выражается сущность и социальное назначение, цели и задачи государства по управлению обществом. Функции показывают, что делает государство, чем занимаются его органы, какие вопросы они решают.

Каждая функция имеет определённое содержание, что предполагает деятельность государства в конкретной сфере общественной жизни. Формирование функций происходит в процессе становления, укрепления и развития государства: последовательность их возникновения зависит от

очередности задач, которые встают перед обществом в его историческом развитии, целей, которые оно преследует. Эти задачи и цели не могут быть произвольными, а зависят от реальных условий, в которых существует общество, в том числе от экономических возможностей, потребностей и интересов населения, его нравственного и культурного уровня, национального состава, научно-технического прогресса и многих иных факторов.

В различные исторические эпохи вопрос о роли государства, как важнейшего компонента регулирования экономическими процессами, рассматривался неоднозначно. Так меркантилисты ратовали за активное вмешательство государства в экономические процессы, в отличие от классической школы, которая отводила ему роль «ночного сторожа», хотя А. Смит не отвергал полностью участия государства в экономической жизни, и тем не менее классическая школа отводила государству минимальную роль. Дж. М. Кейнс обосновывал расширение экономических прерогатив государства при сохранении частной инициативы

История и накопленный опыт реформирования в развитых странах свидетельствуют, что для становления рыночной экономики недостаточно создания рынков и рыночных агентов, а рыночные институты, особенно неформальные, определяющие морально-этические нормы поведения, в значительной степени определяющие новые рамки возможных и допустимых действий экономических субъектов, не возникают автоматически. Очевидно и то, что отдельные сохранившиеся в силу институциональной инерции институты административно-командной экономической системы не в состоянии выполнять новые, рыночные, функции, а импорт эффективных на западе институтов не дает нужных результатов [2, с.157].

Хотя институционализм как особое течение сложился еще в начале XX века, долгое время он находился на периферии экономической мысли.

Термин «институционализм» (от лат. *institutio*), означающий образ действия, направление, указание, обычай, был принят с целью вычленения категории института как базового условия формулирования определенной системы взглядов на общество и экономику. Основоположник институциональной экономики Т. Веблен оценивал институционализм как теорию, придающую первостепенное значение исторически определенным формам социального поведения, или институтам [3, с.202-203].

На современном этапе становления и развития экономических отношений в Донецкой Народной Республике на первый план выступает осознание возрастающей роли формальных институтов, реально влияющих на экономическую среду в качественно новых формах. На этом этапе с развитием познавательной деятельности человека происходит проникновение

синергетической парадигмы и во многие сферы институциональных исследований [4, с.85].

Список использованных источников

1. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова // Российская академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова — 4-е изд., дополненное. — М.: Азбуковник, 1999. — 944 с.

2. Фролов Д.П. Как учат институционализму в России / Д.П. Фролов // Экономический вестник Ростовского государственного университета. Т.5. 2007. № 3.- С.155-164.

3. Веблен Т. Теория праздного класса / Т. Веблен. - М.: Прогресс, 1984.- 367 с.

4. Баранник Ю.Г. Формирование институционального механизма в условиях восстановления экономики региона / Ю.Г. Баранник, Р.Н. Романинец // Механизмы устойчивого развития социоэкономических систем и управления ими: Материалы Международной научно-практической конференции молодых учёных и студентов, 23 – 24 мая, 2016 год, г. Донецк. – Донецк: ДонГУУ, 2016.– С. 104-107.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА: СОВРЕМЕННАЯ ФИЛОСОФИЯ УСПЕШНОГО БИЗНЕСА

Благодарная Д.Ю., студентка гр. МНС 13-2

*Научный руководитель: Киселёва А.А., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Корпоративная культура охватывает все больше пространства в картине современного бизнеса. Однако конкретно установить её значение и пределы - дело непростое. Люди, ответственные за разработку и внедрение корпоративной культуры, часто имеют о ней ограниченное представление. Бесспорно, что корпоративная культура - обширное и гибкое понятие. Она отличается сложностью и взаимозависимостью компонентов, сравнительной ценностью прогнозов. В чем же, заключается корпоративная культура? Это внешний вид персонала и рабочих мест, правила поведения в коллективе, организация рабочего процесса, приветливая и дружелюбная обстановка содействующая благоприятному состоянию всего персонала. Сотрудник

должен ощущать себя не заурядным исполнителем, а важной частью сплоченной команды и единого процесса.

Корпоративная культура – представление обширное и потребует серьезного планирования. Передовые компании тратят немало средств и стараний в формировании корпоративной философии, внедрение единых правил поведения и создание дружественной и продуктивной атмосферы в коллективе. Системная работа ведется по всем направлениям, по этой причине обоснованно, то что подобным структурам удается подобрать квалифицированных сотрудников. И на этот аспект следует обратить особое внимание, так как в современных неустойчивых обстоятельствах бизнеса именно ценный кадровый состав может стать опорой и потенциалом вашего бизнеса.

Значимость корпоративной культуры в концепции управления весьма значительна, и недооценивание её способно послужить к уменьшению производительности работы организации в целом. Оптимизация и регулирование ключевых компонентов системы управления считается важным, однако, не последним звеном в цепочке формирования конкурентно способных преимуществ. Здравым и логическим результатом выступает «сформированность» корпоративной культуры. Она является определенным невидимым компонентом, связывающим воедино элементы системы управления, что дает возможность продуктивно и безболезненно проецировать все проекты на существующую систему управления. Четко прописанный регламент взаимодействия и коммуникаций работников, уровень принятия и выполнения управленческих решений, дают возможность компании добиваться большего результата от оптимизации тех или иных концепций системы управления.

При проектировании и оптимизации системы управления необходимо не только добиваться процессуальной целесообразности, но и формировать правильное отношение к этим мероприятиям со стороны сотрудников компании, что будет являться причиной успешной реализации всех управленческих решений. Для успеха компании необходима высокая степень совместимости стратегии и организационной культуры.[2, с.14]

Корпоративная культура - один из важнейших факторов, влияющих на эффективность производственной и организационно-управленческой деятельности, качество выпускаемой продукции, широту и прочность деловых связей с другими предприятиями, и иные характеристики работы предприятия.[1, с. 48]

Однако мало сформировать корпоративную культуру и предоставить ее самой себе, рассчитывая на самостоятельное существование данной системы.

Темпы современного бизнеса могут быстро развеять подобные иллюзии. *Главная характеристика корпоративной культуры - ее изменчивость.* Как показывает практика, необходимость реформирования корпоративной культуры возникает при количественном изменении персонала, причем в любую сторону. Процессы слияния и поглощения компаний, объединения активов в рамках единого холдинга, сокращения кадров постоянно идут в современной экономике.[3,с.18] Каждый из них связан с внезапными изменениями в корпоративной культуре. Возникновение в компании новых кадров, несущих другую корпоративную культуру, приводит к конфликту и, как следствие, к значительным осложнениям. Разрешить проблему способна новая модель корпоративной культуры, адаптированная к возможным изменениям.[3, с.16-17] К сожалению, зачастую основным методом новой культурной политики выступает увольнение персонала различных уровней. *Изменение организации и ее культуры достижимо через замену людей - такова одна из технологий рыночной экономики.* Однако существуют и менее радикальные методы, связанные с выборочным изменением стратегии и методов ведения бизнеса, с улучшением технологий или с переквалификацией старых сотрудников.

Исходя из вышеизложенного, хотелось бы отметить, что корпоративная культура нуждается в непрерывном анализе со стороны менеджеров компании, вследствие которого могут быть обнаружены причины, когда культура не соответствует функциям структурных подразделений, или функциональному содержанию организации. Но если все-таки диагностика демонстрирует, что корпоративная культура является тормозом в осуществлении стратегии, следует серьезно заниматься организационными изменениями.

Таким образом, корпоративная культура в целом выстраивается из потенциала каждого сотрудника. Компании, придающие ей должное значение, гораздо эффективнее используют человеческие ресурсы. *Человек - главный ориентир и основная единица эффективности правильно сформированной культуры.* Его возможности и деловые качества поднимаются на высоту благодаря корпоративной культуре. В этом - ее главное предназначение и гарантия общего успеха.

Список использованных источников

1. Квачко А.В. Значение корпоративной культуры на примере группы компаний // Экономика и менеджмент инновационных технологий, 2014. - № 3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4769>.

2. Козырь Н.С. Основные компоненты корпоративной культуры / Н.С. Козырь, Мальков А.А. // Экономика и менеджмент инновационных технологий, 2015. - № 7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2015/07/9383>.

3. Щербинина Д.А. Корпоративная культура как способ повышения эффективности работы сотрудников / Д.А. Щербинина // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/02/3875>.

ОСОБЕННОСТИ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Бондаренко К.В., магистрант гр. УП-16м
Научный руководитель: Смирнов С.Н., к.т.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда

Наука – явление конкретно–историческое, проходящее в своём развитии ряд своеобразных этапов. Под наукой принято понимать область человеческой деятельности, направленную на выработку и систематизацию объективных знаний о действительности. Наука является важнейшим фактором обновления всех сфер жизнедеятельности человека, формирует мировоззрение, помогает создавать прогнозы развития общества и разрабатывать программы, решать проблемы, встающие перед человечеством.

Актуальность данной темы заключается в том, что наука даёт нам наиболее объективное и обоснованное знание о всех сферах нашей жизни, следовательно – наука является важнейшим фактором для познания нами мира. Знание особенностей научной деятельности поможет начинающим учёным понять специфику науки и подготовиться к написанию качественных научных трудов.

Под научной деятельностью понимается интеллектуальная деятельность , направленная на получение и применение новых знаний для решения технологических, экономических, социальных , гуманитарных и иных проблем; обеспечения функционирования науки , техники и производства как единой системы. Подходы к изучению науки можно разделить на индивидуальный и коллективный. Это обосновано тем, что субъектом научной деятельности может выступать как отдельный исследователь, так и научный коллектив.

Объектом научной деятельности выступает какая-либо материальная или идеальная система, которая находится вне сознания учёных и на которую направлена активность субъекта научной деятельности. Стоит отметить, что

наука – принципиально объективный тип познания, и в этом главное отличие научного познания от других типов познания бытия (художественного, религиозного, мифологического и др.) [1, с. 314].

Важной особенностью в научной деятельности является то, что научный работник должен владеть научной терминологией и строго выстроить свой понятийный аппарат. Но так же стоит понимать, что писать сложным языком – это заблуждение, как считают многие начинающие научные работники. Достоинством настоящего ученого является то, что он пишет и говорит о самых сложных вещах простым языком. Одна из наиболее значимых особенностей научной деятельности – это её инновационный характер. Инновационный эффект проявляется в процессе воплощения нового научного знания, создании средства, направленного на достижение поставленной цели и удовлетворяющее общественные потребности. Инновационные изменения, происходящие в процессе развития науки, представляют собой возникновение новых способов познания окружающей нас действительности и их применение к созданию технико-технологических новшеств.

Ещё одной особенностью научной деятельности является её творческий характер. История науки даёт многочисленные примеры творчества её создателей. Можно смело заявить, что главным двигателем научной деятельности являются творческие учёные, которые способны создавать качественно новые научные идеи, реализованные в новых теориях.

Не менее важной особенностью научной деятельности является то, что научная работа строится «на плечах предшественников». Это означает, что прежде чем приступить к любой научной работе по какой-либо проблеме, необходимо сначала изучить в научной литературе, что было сделано в данной области предшественниками. Результат любой научной работы, любого исследования должен быть обязательно оформлен в письменном виде - в виде научного отчета, научного доклада, реферата, статьи, книги и т.д. Данное требование обуславливается двумя обстоятельствами. Во-первых, только в письменном виде можно изложить свои идеи и результаты на строго научном языке. В устной речи это никогда не получается. Во-вторых, цель научной работы - получить и довести до людей новое научное знание, следовательно, если это «новое научное знание» осталось только в голове исследователя, то о нём никто не сможет узнать. Так же, можно добавить, что объем научных публикаций является показателем продуктивности любого научного работника, отсюда возникает постоянная необходимость оформления научных работ в письменном виде.

К особенностям науки можно также отнести то, что научная деятельность не всегда является благом для общества. В применении достижений

современной науки наблюдаются опасности. К примеру, на сегодняшний день стали очевидными довольно существенные негативные последствия неконтролируемого распространения передовых технологий, косвенно создающие даже угрозу самому выживанию человечества. Подобные угрозы проявляются, например, в некоторых глобальных проблемах – исчерпания ресурсов, загрязнения среды обитания, угрозе генетического вырождения человечества и др. [2].

Таким образом, научная деятельность имеет свои особенности. К ним можно отнести:

- индивидуальный и коллективный подход к изучению науки;
- умение говорить о сложных вещах простым языком;
- объективный тип познания;
- инновационный характер науки;
- творческое мышление создателей науки;
- изучение научных трудов предшественников;
- обязательное оформление научных работ в письменном виде;
- опасности применения достижений современной науки.

Список использованных источников

1. Комарова З.И. Методология, метод, методика и технология научных исследований в лингвистике: Учебное пособие/ З.И. Комарова. - Екатеринбург: Изд-во УрФУ, 2012. – 818 с.

2. Наука: функции, особенности, взаимодействие с философией и образованием [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.countries.ru/library/science/scfoi.htm>.

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Буякова А.О., магистрант гр. УП-15м

*Научный руководитель: Смирнов С.Н., к.т.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Вопрос о стимулировании персонала было задето еще к пониманию менеджмента как науки, и на сегодняшний день оно остается не менее важным. Многие ученые занимались этим вопросом, например А. Маслоу, Дэвид Мак Клелланд, Фредерик Херцберг и другие. Сложность этого вопроса заключается в том, что потребности человека постоянно меняются. Если когда-то ей

достаточно было получить еду в качестве вознаграждения, то сегодня кроме удовлетворения физических потребностей, человеку необходимо удовлетворять моральные и психологические потребности.

Мотивация - это процесс побуждения каждого сотрудника и всех членов его коллектива к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и для достижения целей организации.

На сегодняшний день существует очень много методов и способов стимулирования и мотивации персонала. Сложность заключается в определении наиболее эффективного метода, а это требует тщательного анализа и изучения потребностей и факторов, которые стимулируют наемных работников к эффективному труду, что в свою очередь обуславливает актуальность этой темы. Поиск действенных способов мотивации является одной из проблем управления персоналом. Новые экономические отношения, порожденные переходным периодом, выдвигают и новые требования к персоналу. Это не только подбор, обучение и расстановка кадров, но и формирование нового сознания, менталитета, а, следовательно, и методов мотивации [2].

Главная задача руководителя любого уровня - обеспечить выполнение работы для того, чтобы достичь поставленной цели. В наше время, когда осуществляется переход к рыночным отношениям, главным фактором, мотивирует работников, является желание иметь гарантированную заработную плату. При этом ни интенсивность, ни качество труда в расчет не берутся, преобладает желание иметь спокойную работу с небольшим, но гарантированным заработком, чем интенсивную работу с высокой оплатой.

Вместе с тем, на рынке труда появляются работники, обладающие достаточным профессионализмом и новым трудовым сознанием, то есть люди с хорошей нравственной основой и пониманием труда. Однако шансов найти хорошую работу у них немного из-за возрастного барьера или отсутствие рекомендаций (в основном у молодых специалистов).

Таким образом, проблема мотивации работников в современных условиях требует дальнейшего изучения и систематизации. Для решения проблемы мотивации на отечественных предприятиях необходимо:

- 1) исследовать систему мотивации предприятия на наличие в ней ошибок;
- 2) связать возможность работников повысить уровень и качество жизни путем роста заработной платы;
- 3) перейти от психологии рвачества к психологии собственности;
- 4) учитывать социально-психологические особенности человека при создании системы мотивации.

Список использованных источников

1. Петрова Е.М. Проблема мотивации персонала на предприятии / Е.М. Петрова // Актуальные вопросы экономических наук, 2012. - № 26. – С. 53-58.

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ В ЛОГИСТИЧЕСКОМ БИЗНЕСЕ

Воронин А.М., магистрант гр. Л-15м

*Научный руководитель: Смирнов С.Н., к.т.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Кадры являются одной из глобальных проблем для предприятий логистического бизнеса, как и для всех остальных предприятий, где человеческий фактор играет важную роль. Множество фирм испытывают постоянную нехватку такого персонала как кладовщики, грузчики, комплектовщики, а также другого логистического персонала. Это обусловлено тем, что молодые специалисты редко задерживаются на таких должностях дольше нескольких лет, а представители старшего поколения испытывают большие проблемы с освоением современных технологий используемых при ведении логистического бизнеса. Таким образом, поиски способов остановить текучесть кадров в логистическом бизнесе, а также повысить качество работы сотрудников является одним из приоритетных направлений исследований.

Одной из основных проблем мотивации персонала в последнее время является то, что хорошая заработная плата уже перестала являться для работников основным мотивирующим элементом и удержать сотрудника не предлагая ничего, кроме достойной заработной платы довольно проблематично. Многие фирмы пытаются вводить системы поощрения и наказания сотрудников за соблюдение трудовой дисциплины и выполнение своих должностных обязанностей и здесь же и начинаются их первые ошибки.

Мария Канаева, Начальник отдела логистики Lanxess АО «Байер», эксперт журнала «Логистика и Управление» в своей статье «Мотивация сотрудников отдела логистики» отмечает:

«Часто бывает так, что компания пытается мотивировать сотрудников банально соблюдать дисциплину и выполнять свои прямые должностные обязанности. Так, в некоторых компаниях появляются бонусы за своевременный приход на работу, за отсутствие прогулов или за появление на работе в трезвом виде. Тогда как неисполнение обязанностей или нарушение

трудовой дисциплины должны наказываться штрафом или другими санкциями вплоть до увольнения.

Во-первых, сам факт приема сотрудника на работу и выплата ему заработной платы являются «бонусом» за хождение на работу в трезвом виде и исполнение там своих непосредственных обязанностей. Во-вторых, попытка мотивировать таким образом нерадивых сотрудников является мощнейшим фактором демотивации нормально работающих сотрудников, что влечет за собой падение общей производительности труда. Ни один бонус за соблюдение дисциплины не сравнится с тем расхолаживающим эффектом, который оказывает на коллектив наличие сотрудников, игнорирующих требования работодателя (или непосредственного руководителя) и продолжающих получать за это заработную плату.».

Как можно заключить из вышесказанного – попытки награждать сотрудников за то, что они по умолчанию должны делать вызовет скорее негативный эффект, чем положительный, а также может демотивировать добросовестных работников и толкнуть их на поиски нового места работы. Из этого следует, что компании должны искать способы награждать только тех сотрудников, кто этого заслуживает. Это в свою очередь ставит многие фирмы в тупик, так как отследить эффективность и качество работы отдельного работника в сфере логистики довольно тяжело, особенно для работников склада, так как подсчитать объем выполненных каждым сотрудником довольно тяжело.

Как пример решения проблемы с учетом вклада каждого сотрудника в общее дело можно привести систему индивидуальной мотивации сотрудников, разработанную фирмой «TABLOGIX» имеющей двадцатилетний опыт в области управления складом. Их система под названием ЗС – Система Справедливого Стимулирования, предполагает, что премиальная часть зарплаты работника формируется на основании трех показателей: производительность труда, качество работы и лояльность сотрудника. Процесс оценки производительности сотрудника полностью автоматизирован. Каждое выполненное задание сотрудник подтверждает с помощью терминала сбора данных, система управления складом регистрирует эти данные и учитывает при расчете производительности сотрудника. Использование такой системы оценки производительности гарантирует сотруднику, что все его усилия не останутся незамеченными и будут учтены при распределении премиальных выплат.

Также, не стоит забывать и про моральную составляющую мотивации работников. Способствования личностному росту сотрудника, повышение его квалификации, а также другие распространенные методы морального стимулирования зачастую приносят компаниям совершенно обратный эффект,

так как получив новые знания и навыки, но не получив повышения в компании сотрудник начинает задумываться о поиске места работы, где он мог бы применить новые знания и умения.

Существует так же множество простых и недорогих способов моральной мотивации, способных приносить положительный эффект, которые при этом остаются мало распространенными и недооцененными. Одним из таких способов является «функциональная музыка».

Функциональная музыка (или музыка для производства) появилась более 80 лет назад. Монотонная работа на активно развивавшемся в то время конвейерном производстве требовала увеличения комфорта труда без ущерба производительности. Хорошим решением стало использование музыки. Ритмичная и при этом ненавязчивая музыка на подсознательном уровне помогает работать четко и слажено, снижая эмоциональную нагрузку и, соответственно, утомляемость. Музыка начала применяться еще на предприятии Генри Форда, получила большую популярность в СССР (особенно, на текстильных производствах), применялась НАСА при подготовке космонавтов. В 80-е-90-е годы ее популярность несколько снизилась, но уже в 2000-е годы — это направление стимулирования получило новый импульс для развития за счет современных информационных технологий.

Несмотря на возможности современной автоматизации, основой логистического бизнеса остаются люди, выполняющие кропотливую и ответственную работу, которая сопряжена как с физическим трудом, так и с эксплуатацией достаточно сложной техники. В связи с этим музыкальный фон, должен быть умеренным, – мягко стимулирующим, не «навязывающим» такт и ритм работы.

В логистическом агентстве «20А» таким способом добились общего снижения стресса, конфликтности, повышения удовлетворенности трудом, снижения количества ошибок и травматизма, производительность выросла на 10%.

Выводы. На основе приведенного выше материала можно сделать вывод, что проблемы с кадрами оказывают довольно сильное влияние на качество работы предприятий логистического бизнеса и требуют от фирмы постоянных и современных решений в области мотивации персонала. Это обусловлено тем, что потребности персонала постоянно меняются и подстраиваются под современные условия жизни. Там, где раньше проблема с текучестью кадров решалась выплатой хорошей заработной платы, теперь может не хватить и предоставления дополнительных премий и полного социального пакета. Поскольку мотивы сотрудника работать хорошо зависят от многих факторов и

постоянно меняются, исследования в области мотивации персонала не утрачивают своей актуальности по сей день.

Список использованных источников

1. Канаева М. Мотивация сотрудников отдела логистики / М. Канаева // Логистика и управление: журнал о практической логистике [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.logistpro.ru>.

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ АНТИКРИЗИСНОЙ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛА

*Горенная Д.О., студентка гр. УП-14
Баранник Ю.Г., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

В кризисных условиях предприятия большое внимание уделяют реструктуризации персонала ввиду того, что расходы на оплату труда на в любой фирме всегда занимают солидную часть бюджета, и руководители, прежде всего, стараются сократить именно этот вид расходов до минимума.

Прежде чем переходить к рассмотрению аспектов реструктуризации персонала, следует раскрыть данное понятие.

Реструктуризация - это изменение структуры организации (порядка или расположения ее элементов), а также элементов, формирующих ее деятельность, под воздействием факторов внешней или внутренней среды [1, с. 135].

Выделяют следующие предпосылки для реструктуризации персонала:

- излишняя численность персонала;
- низкий уровень зарплаты;
- низкая квалификация персонала.

Реструктуризация персонала включает в себя следующие направления:

- оптимизация численности персонала;
- внедрение рациональных систем заработной платы;
- внедрение современных систем мотивации персонала;
- проведение оценки и аттестации персонала.

Военное положение негативно сказалось на многих предприятиях нашего региона. Снижение объемов производства и оказываемых услуг сделали убыточным содержание определенной части персонала. Многие организации в

таких условиях проводят реструктуризацию персонала, выражаемую в оптимизации его численности.

Обозначить четкий план действий того, как поступить с персоналом в непростых условиях довольно сложно, т.к. все зависит от степени его влияния на финансовое состояние компании. При краткосрочном финансовом кризисе, вызванном, например, внешними причинами важно сохранить штат сотрудников. В случае, если преодолеть кризис организации не под силу, как правило, принимается решение об увольнении.

Тотальное сокращение персонала может привести к сокращению расходов, но безвозвратно уничтожить целые функциональные цепочки в деятельности предприятия и только ухудшить ситуацию [2].

Для сохранения персонала в кризисных условиях можно предпринять следующие действия:

объявить простой;

отправить сотрудников в вынужденные отпуска;

ввести режим неполного рабочего времени;

временно приостановить найм новых работников на вакантные места [3].

Под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. И только лишь время простоя по вине работника не оплачивается.

Трудовое законодательство не знает такого вида отпуска как «вынужденный». Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Однако этот отпуск всегда предоставляется по инициативе самого работника и оформляется его заявлением. Работодатель же отправить работника в неоплачиваемый отпуск по собственной инициативе не может.

Переход на неполное рабочее время с оплатой пропорционально отработанному времени возможен, по общему правилу, по соглашению между работником и работодателем, а также в некоторых случаях — по требованию работника.

В кризисной ситуации на практике предприятия чаще всего сводят реструктуризацию персонала к его увольнению и введению неполного рабочего времени.

Существует несколько оснований, по которым предприятие может сокращать персонал:

увольнение по сокращению штата;

расторжение трудового договора по инициативе работника;
увольнение по результатам аттестации.

В наши дни многие предприятия столкнулись с острой необходимостью преобразования своей кадровой политики в целом и с проведением экстренной реструктуризации в частности.

Так, реструктуризация является собой комплекс мер, направленных на оптимизацию деятельности работников организаций, включающий в себя как меры по сокращению персонала, так и по выявлению и сохранению ядра кадрового потенциала, то есть менеджеров, специалистов и рабочих кадров, представляющих особую ценность для компаний.

Для проведения реструктуризации необходимо определить ядро кадрового потенциала, вычисляемого с помощью оценки персонала. Данная процедура дает возможность определить уровень квалификации работников, их соответствие занимаемым должностям, а также вычислить тех сотрудников, которые не представляют ценности для предприятия.

Список использованных источников

1. Русак Е.С. Экономика предприятия // Курс лекций. – Минск.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2004. – 135 с.
2. Сафарова Р.В. Реструктуризация персонала промышленных предприятий / Р.В. Сафарова. [Электронный ресурс]. - режим доступа: <https://docviewer.yandex.ua/> (дата обращения 23.11.2016).
3. Забрамная Е.А. Сокращение затрат на персонал с точки зрения законодательства // Банковское обозрение [Электронный ресурс]. - режим доступа: <http://bosfera.ru/bo/sokrashchenie-zatrat-na-personal-stochki-zreniya-zakonodatelstva> (дата обращения 23.11.2016).

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

*Горенная Д.О., студентка гр. УП-14
Ляхова Л.С., к.э.н. старший преподаватель кафедры
управления персоналом и экономики труда*

В современном менеджменте человеческие ресурсы рассматриваются как один из основных источников конкурентных преимуществ организации, поэтому необходимо выстраивать и постоянно совершенствовать системы

управления персоналом, согласовывая задачи и содержание кадровой политики с целями, стратегией и постоянно изменяющейся структурой организации [1].

За последнее десятилетие сложность задачи управления кадрами в больших и особенно многопрофильных и многофункциональных предприятиях и организациях значительно возросла. Это объясняется постоянным расширением функций, возлагаемых на кадровые службы, возрастанием степени разнообразия информации, которую приходится обрабатывать или учитывать постоянным изменением требований как к содержанию этой информации, так и формам ее представления в различные инстанции.

Задача управления кадрами усложняется еще и тем, что развитие новых экономических отношений приводит к все большей конкуренции в борьбе за квалифицированные кадры, что в свою очередь, требует повышения качества индивидуальной работы с сотрудниками.

В системе управления персоналом кадровое планирование занимает третье по значимости место после стратегии развития и стратегического анализа организации и формирования кадровой политики организации [2].

Существует множество определений понятия «кадровое планирование».

Так, Зайцев Н.Л. представляет в своих трудах кадровое планирование на предприятии, как определение текущей и перспективной потребности рабочих мест, включая разбивку по персональной принадлежности и учет требований к выполнению производственных функций [3].

В свою очередь Бизюкова И.В. пишет, что кадровое планирование – целенаправленная деятельность организации, имеющая целью предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями, склонностями работников и предъявляемыми требованиями, является составной частью стратегического управления организацией, помогает определить стратегию, цели и задачи кадровой политики и способствует их достижению через систему соответствующих мероприятий [4].

Одегов Ю.Г. дает иное определение. Кадровое планирование - это система подбора квалифицированных кадров, при использовании двух видов источников - внутренних и внешних, имеющие своей целью обеспечить потребности организации в необходимом количестве специалистов в конкретные временные рамки [1].

Рассмотрев данные определения, можно сказать, что кадровое планирование это целенаправленная деятельность, ориентированная на предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями, склонностями работников и требованиями организации.

Проанализировав процесс внедрения и развития кадрового планирования на современных предприятиях, исследователи выделяют ряд проблем, которые обусловлены:

трудностью планирования кадров, вызванной сложностью прогнозирования трудового поведения, возможностью возникновения конфликтов. Возможности использования кадров в перспективе и будущее отношение их к работе прогнозируются, если это вообще возможно, с высокой степенью неопределенности. В связи с этим в процессе планирования они представляют собой ненадежные элементы;

двойственностью системы экономических целей в кадровой политике. Если при планировании в области маркетинга, инвестиций производства и т.д. цели планирования затрагивают экономические аспекты, то при планировании кадров к экономической добавляются компоненты социальной эффективности. Отсюда вытекают проблемы урегулирования конкуренции целей в планах, касающихся кадров. Если в других областях, не связанных с персоналом, можно оперировать количественными величинами, то данные при планировании кадров носят преимущественно качественный характер.

Эффективность кадрового планирования зависит от множества факторов. При этом выделяют основные "камни преткновения":

Подлинный кризис. Специалисты по кадровому планированию работают в среде, характеризующейся неясными инструкциями, различными линиями политики компании, разнообразными стилями управления. Пока эти специалисты не получают указаний руководства, они проводят большую часть своего времени оглядываясь в поисках чего-либо значительного, несмотря на то, что вопросы организации и есть смысл их существования.

Поручительство высшего руководства. Чтобы планирование персонала вообще было возможно, оно должно поддерживаться высшим руководством во всех мелочах.

Размер первоначальных усилий. Многие программы кадрового планирования терпят крах из-за чрезмерного первичного напряжения. Успешные программы "стартуют" медленно и постепенно развиваются.

Координация управления в целом и управления персоналом.

Интеграция с планами организации. Планирование персонала обязательно должно быть вовлечено в общие планы организации.

Противопоставление количественного и качественного подходов.

Привлечение профессиональных менеджеров. Успешное планирование персонала зависит от привлечения в этот процесс других менеджеров, которые непосредственно работают с людьми "на местах".

Техническая ловушка. По мере того, как кадровое планирование становится все более популярным, в его процесс все активнее привлекаются постоянно возникающие новые технологии, приемы.

Результаты проведенного исследования позволяют сделать вывод о том, что проблемы кадрового планирования связаны с: необходимостью учитывать социальный характер объекта планирования; двойственностью системы экономических целей в кадровой политике предприятий, а также с необходимостью сочетать кадровое планирование со стратегическим планированием развития всей организации.

Учет этих факторов при организации и совершенствовании кадрового планирования будет способствовать формированию действенной кадровой политики предприятия, повышению эффективности управления персоналом и, как следствие, улучшению результатов деятельности предприятия в целом.

Список использованных источников

1. Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян. — М.: Юрайт, 2016. — 444 с.
2. Козак Н.Н. Управление персоналом / Н.Н. Козак [Электронный ресурс]. - режим доступа: <http://litmir.biz/rd/144867>.
3. Зайцев Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием: Учеб. пособие / Н.Л. Зайцева. — 2-е изд., доп. — М.: ИНФРА-М, 2008 . — 455 с.
4. Бизюкова И.В. Кадры управления: подбор и оценка / И. В. Бизюкова. — М.: Экономика, 1998. — 191 с.

РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Гранюкова К.С., студентка гр. УП-13

*Научный руководитель: Хмельницкий Б.В., преподаватель кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни. Элементы системы социально-трудовых отношений: субъекты социально-трудовых отношений; уровни социально-трудовых отношений; предметы социально-трудовых отношений.

К субъектам социально-трудовых отношений относятся: наемный работник, работодатель, государство. Наемный работник - это физическое лицо,

заключившее трудовой договор (контракт) с работодателем на выполнение определенной работы в соответствии со своей квалификацией и своими способностями. Работодатель — это физическое или юридическое лицо (организация), нанимающее для работы одно или более лиц. Государство в системе социально-трудовых отношений выполняет законодательную функцию, а также выступает в качестве координатора и организатора данных отношений, а также посредника и арбитра при трудовых спорах. С другой стороны, государство также является работодателем.

Уровни социально-трудовых отношений подразделяются на: индивидуальный и коллективный; государственный уровень, уровень организации, рабочего места и др.

Предметами социально-трудовых отношений являются различные аспекты трудовой жизни человека и организации. К ним относятся: организация и эффективность труда; наем-увольнение; оценка, условия и оплата труда, вопросы пенсионного обеспечения; кадровая политика организации и т.д.

Субъектами социально-трудовых отношений являются индивидуумы или социальные группы. Взаимосвязи между субъектами социально-трудовых отношений возникают при различных условиях: работник-работник; работник-работодатель; профсоюз-работодатель; работодатель-государство; работник-государство и др.

Предметы социально-трудовых отношений определяются целями, к достижению которых стремятся люди на различных этапах их деятельности. Принято различать три основных стадии жизненного цикла человека: от рождения до окончания обучения; период трудовой и/или семейной деятельности; период после трудовой деятельности.

На первой стадии социально-трудовые отношения связаны преимущественно с проблемами профессионального обучения. На второй - основными являются отношения найма и увольнения, условий и оплаты труда. На третьей - центральной является проблема пенсионного обеспечения.

В наибольшей степени предметы социально-трудовых отношений обусловлены двумя блоками проблем: занятость; организация и оплата труда.

Первый из этих блоков определяет возможности обеспечения людей средствами существования, а также реализации индивидуальных способностей. Второй блок связан с условиями труда, характером взаимоотношений в производственных коллективах, возмещением затрат рабочей силы, возможностями для развития человека в процессе трудовой деятельности.

Типы социально-трудовых отношений характеризуют психологические, этические и правовые формы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности.

Выделяют различные виды социально-трудовых отношений по организационным формам. *Патернализм* характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия. *Партнерство* наиболее характерно для Германии. Экономика этой страны основана на системе детально проработанных правовых документов, в соответствии с которыми наемные работники, предприниматели и государство рассматриваются как партнеры в решении экономических и социальных задач. При этом профсоюзы выступают с позиций, не только защиты интересов наемного персонала, но и эффективности производства на предприятиях и национальной экономики в целом.

Конкуренция между людьми или коллективами также может способствовать достижению синергетического эффекта. *Солидарность* предполагает общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей. *Субсидиарность* означает стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем. *Дискриминация* — это основанное на произволе, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений. При дискриминации нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда, дискриминация может быть по полу, возрасту, расе, национальности и другим признакам.

Конфликт является крайним выражением противоречий в социально-трудовых отношениях. Наиболее явными формами трудовых конфликтов являются трудовые споры, забастовки, массовые увольнения (локауты).

По характеру влияния на результаты экономической деятельности и качество жизни людей социально-трудовые отношения бывают двух типов: конструктивными, способствующими успешной деятельности предприятия и общества; деструктивными, мешающими успешной деятельности предприятия и общества.

Задачами системы гос. регулирования социально-трудовых отношений: законодотворческая деятельность в трудовой и смежных сферах; контроль исполнения законов; выработка и реализация политики и рекомендаций в области социально-трудовых отношений в стране (включая вопросы оплаты и мотивации труда, регулирования занятости и миграции населения, уровня жизни, условий труда, конфликтных ситуаций и т.д.).

Следует отметить, что в условиях рыночной экономики государственное регулирование трудовых отношений имеет ограниченный характер и нацелено

на обеспечение граждан социальными гарантиями. Это выражается, прежде всего, в установлении при помощи нормативно-правовых актов границ, в рамках которых должны действовать субъекты социально-трудовых отношений.

К таким нормативно-правовым актам относятся трудовое законодательство, пенсионное законодательство, нормативные акты о защите социальных и трудовых прав отдельных категорий граждан и т.д.

Целями трудового законодательства являются: установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан; создание благоприятных условий труда; защита прав и интересов работников и работодателей. Законотворчество в области регулирования социально-трудовых отношений осуществляется на федеральном и региональном уровнях. Существуют две основные модели государственного регулирования социально-трудовых отношений: англо-саксонская; европейская (рейнская).

Список использованных источников

1. Волгин Н.А. Экономика труда: (социально-трудовые отношения): Учебник /Н.А. Волгин, Ю.Г. Одегов. - М.: Издательство «Экзамен», 2004. - 736 с.
2. Колмакова И.Д. Регулирование социально-трудовых отношений в России / И.Д. Колмакова // Российское предпринимательство - 2006. - №1 (73). - С. 19-25.
3. Морозова Т.Г. Государственное регулирование экономики и социальный комплекс: Учеб. пособие / Т.Г. Морозова, А.В. Пикулин. - М.: Финстатинформ, 2003. - 218 с.

ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Данилишина В.А., студентка гр. УП-13

Научный руководитель: Хмельницкий Б.В., преподаватель кафедры управления персоналом и экономики труда

Труд является экономической категорией, характер его определяется производственными отношениями. Создаются условия, чтобы человек относился к труду, своему делу не безразлично, не как наемный поденщик, а по-хозяйски, с ответственностью за конечные результаты. Трудовые ресурсы - это часть населения страны, обладающая совокупностью физических возможностей, знаний и практического опыта для работы в народном

хозяйстве. Трудовые ресурсы включают в себя все трудоспособное население в возрасте от 16 до 55 лет - для женщин и от 16 до 60 лет - для мужчин, а также лиц старше и моложе трудоспособного возраста, фактически занятых в народном хозяйстве (работающие пенсионеры и школьники). [1, с.85]

Существует 3 категории трудовых ресурсов:

1. Экономически активное население – это совокупность лиц, потенциально способных участвовать в производстве товаров и оказании услуг. Оно включает как занятых, так и безработных.

2. Занятое население - это лица, принимающие участие в производственной и непроизводственной деятельности. К ним относят работающих по найму, предпринимателей, лиц свободных профессий, военнослужащих, учащихся очной формы профессионального обучения.

3. Безработное население - трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней.[1.с.89]

В настоящее время большое количество предпринимателей понимают, что успех выполнения поставленных задач определяется тем, насколько эффективно подобран коллектив исполнителей. Управление персоналом на предприятиях и в организациях становится одним из основных звеньев управления бизнесом. В связи с этим социологи рекомендуют определять готовность сотрудника к осуществлению трудовой деятельности по его профессиональной, социальной, методической и временной компетентности.

Профессиональная компетентность означает «техническую» готовность сотрудника осуществлять свои профессиональные функции. Социальная компетентность выражается через отношения между людьми в процессе производства. Методическая компетентность, наиболее глубоко проникая в суть человека, сближаясь с выводами психологов характеризуется его способностью к системному мышлению, правильному восприятию и интерпретации разнообразной информации, структурированию проблем, умению отличать главное от второстепенного, видению целого, т.е. общего состояния дел. Особенно это важно для руководителей. Временная компетентность – это умение рационально планировать и использовать рабочее время.[2,с.358]

За последние годы пытаются изменить устаревшую концепцию управления персоналом. Однако прежде чем менять концепцию управления персоналом, целесообразно создать продуманную систему работы с трудовыми ресурсами. Существующая система, неэффективность которой все более очевидна, радикально не меняется. Недостаточно глубоко понимаются в основах кадровой политики руководители различных уровней и специалисты

кадровых служб, среди которых более лиц с техническим образованием, определяющим технократическую ориентацию системы управления предприятием в целом. Отсюда часто негативное отношение руководителей к интересам социального и культурного характера, планирования и организации результативной работы с персоналом.

В современных динамичных условиях работники должны обладать двумя важными компетенциями: ориентированностью на потребности клиента и ориентированностью на результат. Главное в организации - работник, а за ее пределами - потребитель продукции и услуг. Поэтому, решая проблемы управления персоналом в организации, в первую очередь необходимо помнить о специфике человеческих (трудовых) ресурсов, а именно:

- люди должны интеллект, их реакция на внешнее воздействие эмоционально - сознательная, а это значит, что процесс взаимодействия между организацией и сотрудниками должен быть двусторонним;

- люди, в отличие от других ресурсов, способны к постоянному усовершенствованию и развития;

- трудовая деятельность человека проходит в современном обществе 30-50 лет, соответственно взаимоотношения человека и организации носят долговременный характер;

- в отличие от других ресурсов, люди приходят в организацию сознательно, с определенной целью и ждут от организации помощи в ее реализации;

- управление человеческими ресурсами представляет из себя особый вид деятельности, который требует выполнения специальных функций и наличия особых качеств у тех людей, которые занимаются этой деятельностью.[3]

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он может изменяться как в сторону увеличения, так и уменьшения. Накапливаемые в процессе трудовой деятельности созидательные способности работника повышаются по мере усвоения новых знаний и навыков, укрепления здоровья, улучшения условий труда. Но они могут снижаться при ужесточении режима работы, ухудшении здоровья и т.п. Во избежание снижения трудового потенциала используют нормирование труда. Для правильной организации труда важно знать, какое количество труда требуется для выполнения той или иной работы. Необходимо установить меру труда каждого работника, т.е. правильно установить нормы труда. Нормирование труда — определение максимально допустимого количества времени для выполнения конкретной работы или операции в условиях данного производства (минимально допустимого количества продукции, изготовленной в единицу времени: час,

смена). Нормирование труда предполагает определение величины, и структуры рабочего времени.

Нормирование труда — основа правильной организации труда и заработной платы, оно должно строиться на базе внедрения прогрессивных, технически обоснованных норм. Правильно установленные нормы труда, соответствующие постигнутому уровню техники, прогрессивной организации производства и учитывающие передовой опыт.[3]

Также для повышения эффективности трудовых ресурсов можно провести ряд следующих мероприятий:

1. Совершенствование системы премий и оплаты труда. Это должно основываться на установлении зависимости между оплатой производимого труда и уровнем доходов предприятия, а так же зависеть от выработки каждого работника.

2. Совершенствование работы с персоналом (обеспечение условий для личной инициативы работника, учёт их профессиональных навыков и профессиональных особенностей, создание здоровой рабочей обстановки в коллективе, техническое оснащение рабочих мест).

3. Внедрение информационных технологий (благодаря им создаются условия для современного обмена информацией, повышается оперативность, ускоряется процесс обслуживания клиентов и т. д.)

4. Повышение мотивации персонала. Мотивация работника может снижаться, если результаты его работы не вознаграждаются должным образом, то есть когда результаты работы или усилия работника не воспринимаются им как инструмент для получения вознаграждения. Работник может иметь низкую мотивацию, если он уже имеет максимальный для него в данной компании уровень 23 оплаты, и повышение производительности и улучшение качества его работы уже не может отразиться на его оплате.

Список использованных источников

1. Замора А.И. Основные тенденции формирования и использования трудовых ресурсов / А.И. Замора // Актуальные проблемы экономики . – 2009, № 4. - С. 85-91.

2. Качан Е.П. Управление трудовыми ресурсами: учеб. пособие / Е.П. Качан. - М.: Издательский дом «Юридическая книга», 2005. – 358 с.

3. Трудовые ресурсы и направления повышения эффективности их использования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/3005>

ТИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА ПРЕДПРИЯТИЯ

Дяк Ю.С., студентка гр. УП-14

*Научный руководитель: Баранник Ю.Г., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Кадровая политика - основное направление работы с персоналом. Она включает основополагающие принципы, составляющие основы набора, отбора и распределения персонала, его использования, обучения, переобучения, повышения квалификации и, наконец, увольнения. Кадровая политика - это целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовала бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников. [1, с. 102]

Главным объектом кадровой политики предприятия является персонал (кадры). Персоналом предприятия называется штатный состав его работников.

Кадры - это главный и решающий ресурс любой организации, основной фактор производства. От квалификации персонала, их профессиональной подготовки, деловых качеств в значительной мере зависит эффективность деятельности любой организации. [2, с. 98]

Антикризисная кадровая политика организации предполагает долгосрочное, среднесрочное и текущее прогнозирование, научное предвидение будущего, реальность его достижения, выявление проблемных, слабых и сильных сторон развития персонала, определение соответствующих приоритетов и ориентиров. Она должна обеспечить соблюдение баланса процессов обновления и сохранения количественного и качественного состава персонала, его развитие в соответствии с потребностями самой организации.

Анализируя существующие в организациях кадровые политики, можно выделить следующие ее типы:

- пассивная;
- реактивная;
- превентивная;
- активная.

Пассивная кадровая политика. Ситуация, в которой руководство организации не имеет выраженной программы действий в отношении персонала, а кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий. Для такой организации характерно отсутствие прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации в целом. Руководство в подобной ситуации работает в режиме

экстренного реагирования на возникающие конфликтные ситуации, которые стремится погасить любыми средствами, зачастую без попыток понять причины и возможные последствия.

Реактивная кадровая политика. Руководство предприятия осуществляет контроль над симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса: возникновение конфликтных ситуаций, отсутствие достаточно квалифицированной рабочей силы для решения стоящих задач, отсутствие мотивации к высокопродуктивному труду. Руководство предприятия предпринимает меры по локализации кризиса, ориентировано на понимание причин, которые привели к возникновению кадровых проблем. Кадровые службы таких предприятий, как правило, располагают средствами диагностики существующей ситуации и адекватной экстренной помощи.

Превентивная кадровая политика. В подлинном смысле слова политика возникает лишь тогда, когда руководство фирмы (предприятия) имеет обоснованные прогнозы развития ситуации. Однако организация, характеризующаяся наличием превентивной кадровой политики, не имеет средств для влияния на нее. Кадровая служба подобных предприятий располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период. Основная проблема таких организаций - разработка целевых кадровых программ.

Активная кадровая политика. Руководство имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней ситуации. Однако механизмы, которыми может пользоваться руководство в анализе ситуации, приводят к тому, что основания для прогноза и программ могут быть как рациональными (осознаваемыми), так и нерациональными (мало поддающимися алгоритмизации и описанию). [1, с. 82]

В соответствии с этим можно выделить два подвида активной кадровой политики: рациональную и авантюристическую.

При рациональной кадровой политике руководство предприятия имеет как качественный диагноз, так и обоснованный прогноз развития ситуации и располагает средствами для влияния на нее. Кадровая служба предприятия располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный и долгосрочный периоды.

При авантюристической кадровой политике руководство предприятия не имеет качественного диагноза, обоснованного прогноза развития ситуации, но стремится влиять на нее. Кадровая служба предприятия, как правило, не располагает средствами прогнозирования кадровой ситуации и диагностики персонала. План работы с персоналом в таком случае строится на достаточно эмоциональном, мало аргументированном, но, может быть, и верном представлении о целях работы с персоналом. [3, с. 52]

Антикризисная кадровая политика должна выявить проблемы, слабые и сильные стороны развития кадров, и на основе данного анализа определить приоритеты и ориентиры [4, с. 84]. Основное идеологическое кредо кадровой политики в условиях кризиса - выживание с наименьшими потерями кадрового потенциала и обеспечение максимально возможной социальной защиты персонала.

Список использованных источников

1. Сербиновский, Б.Ю. Управление персоналом / Б.Ю. Сербиновский, М.И. Бухалков. - М.: Приор, 2007. - 450 с.
2. Турчинов, А.И. Профессионализация и кадровая политика: учебное пособие / А.И. Турчинов. - М.: Флинта, 2007. - 276 с.
3. Зудина Л.Н. Организация управленческого труда/ Л.Н. Зудина. - М.: ИНФРА-М, 2010.- 514 с.
4. Коротков Э.М. Антикризисное управление: учебник / Э.М. Коротков - М.: ИНФРА-М, 2007. - 620 с.

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ МОДЕЛИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

*Дяк Ю.С., студентка гр. УП-14
Ляхова Л.С., к.э.н., старший преподаватель кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Кадровая политика - основное направление работы с персоналом. Она включает основополагающие принципы, составляющие основы набора, отбора и распределения персонала, его использования, обучения, переобучения, повышения квалификации и, наконец, увольнения. Кадровая политика - это целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовала бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников [1.]

Роль кадровой политики особенно возрастает в условиях перехода к рыночной экономике, развития демократических основ общественного устройства, углубления социальных преобразований, усложнения задач, решаемых современным производством. Кадровая политика реализуется, прежде всего, в управлении социально-экономическими процессами на всех уровнях - от малого предприятия до центральных органов государственной власти [2].

В современных условиях создание конкурентоспособного предприятия всегда связано с людьми, которые работают на предприятии. Организация возможностей фирмы заключена в новых методах управления и зависит от конкретных людей, знаний, компетенции, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению. Этим и объясняется актуальность проблем формирования кадровой политики.

На протяжении многих лет изучением кадровой политики занимались Щекин Г.В., Шегельман И.Р., Рудаков М.Н., Рогожин М.Ю., Захаркина О.И. и другие ученые. Ими сформулированы принципы разработки согласованной кадровой политики.

Большинство исследователей рассматривают кадровую политику предприятий Японии и США. Обобщение материалов их работ позволило сравнить основные элементы кадровой политики предприятий этих стран (табл. 1). При этом особенности формирования кадровой политики отечественных предприятий раскрыты не достаточно. Это обусловлено тем, что на большинстве отечественных предприятий проводится пассивная кадровая политика, руководство предприятия не имеет четкой программы действий в отношении персонала: кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий; характерно отсутствие прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, кадровой диагностики [3].

Учитывая это целью данного исследования является изучение проблем формирования отечественной модели кадровой политики современного предприятия. К основным результатам проведенного исследования можно отнести выводы о том, что:

любая модель управления базируется на мировоззрении и системе ценностей народа. Отечественная модель управления пока еще находится на этапе формирования. Ведь еще совсем недавно движущей силой была идея равенства и светлого будущего для всех, а сегодня основной мотив – личная материальная выгода. Ломка старого сознания сама по себе процесс непростой, да еще и происходит под влиянием то дефолта, то экономического кризиса. Самый простой путь – это перенять чью-нибудь готовую эффективную модель.

Сравнительная характеристика содержания кадровой политики
предприятий США и Японии

Кадровый процесс	Япония	США
Прием на работу	Пожизненный найм	Краткосрочный найм
Оплата труда	По коллективным результатам, возрасту, стажу	По должности, индивидуальным результатам
Превалирующая система должностей	Горизонтальная карьера	Вертикальная карьера
Преобладающий тип мотивации	Формирование корпоративного сознания	Мотивирование одного конкретного человека
Система обучения	Непрерывное образование является частью процесса труда. Происходит в процессе производства или без отрыва от него	Обучение персонала не осуществляется
Система принятия решений	Снизу вверх, неторопливо, согласованно	Сверху вниз, быстро, индивидуально.
Система отношений между сотрудниками	Групповая работа, взаимопомощь	Конкуренция между персоналом
Специализация работников	Широкая	Узкая
Способ контроля	Коллективно	Руководителем
Разграничение обязанностей и полномочий	Расплывчатое	Четкое
Отношение к подчиненным	Неформальное	Формальное
Структура управления	Гибкая	Жесткая, формализованная
Форма деловых отношений	Контакты на основе взаимного доверия	Контракт
Направленность руководства	На коллектив	На индивида

Например, американскую или японскую [4].

современный отечественный менеджмент сформировался в условиях перехода от чрезмерно централизованной, плановой экономики к рыночной, в сжатые сроки. Управление на предприятиях в условиях реформирования претерпевает довольно сложные и не всегда однозначные изменения. По-прежнему сильны традиции и подходы кадровой политики, существовавшие ещё в советские времена [5];

отечественная модель управления персоналом имеет американские и японские черты, но с явным отпечатком особого национального менталитета.

Многие управленцы, не придерживаясь ни одной из концепций управления, путем синтеза обеих создали свой неповторимый, эффективный стиль управления персоналом. Ряд признаков, характерных для отечественной модели кадровой политики современного предприятия, представленные в таблице 2.

Таблица 2

Элементы отечественной модели кадровой политики современного предприятия

Кадровый процесс	Характерные черты
Прием на работу	Краткосрочный
Оплата труда	В зависимости от финансового состояния предприятия и личных показателей труда
Система должностей	Стаж работы и возраст не имеют существенного значения. Основную роль имеют личные, родственные и другие связи
Преобладающий тип мотивации	Мотивирование одного конкретного человека
Система обучения	Приветствуются тренинги, семинары, курсы иностранного языка, компьютерной грамотности, обучение работе с новыми учетными программами при необходимости
Система принятия решений	Индивидуальный процесс принятия решений, инициатива сотрудников в большинстве случаев не приветствуется
Система отношений между сотрудниками	Между сотрудниками существует конкуренция и профессиональная ревность
Способ контроля	Руководителем
Разграничение обязанностей и полномочий	Расплывчатое
Отношение к подчиненным	Зависит от стиля управления, присущего руководству
Направленность руководства	Менеджеры являются бесспорными лидерами в коллективе. Их не волнует климат и возможные конфликты внутри группы

Для совершенствования кадровой политики современного отечественного предприятия требуется выполнение следующих мероприятий:

- избавление от руководителей советского образца;
- освоение менеджерами управленческой психологии;
- внедрение инноваций;
- подготовка менеджеров в соответствии с мировыми стандартами;
- внедрение современных методов мотивации.

Это позволит в процессе формирования, совершенствования и развития отечественной модели кадровой политики современного предприятия

использовать лучшее из японской и американской модели управления, при этом учитывать менталитет собственного персонала.

Список использованных источников

1. Сербиновский Б.Ю. Управление персоналом / Б.Ю. Сербиновский, М.И. Бухалков. - М.: Приор, 2007. - 450 с.
2. Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право/ А.С. Пашков, Т.В. Иванкина, Е.В. Магницкая. - М.: ЮНИТИ, 1989. – 287 с.
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов / под. ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2001. – 560 с.
4. Российская модель управления персоналом и ее формирование [электронный ресурс] – режим доступа: <http://opersonale.ru/upravlenie-personalom>.
5. Цуканов В.Х. Региональные аспекты современной кадровой политики / В.Х. Цуканов // Промышленная политика в РФ. - 2005. - №2. – С. 22-27.

МОТИВАЦИЯ В СИСТЕМЕ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Кандеева А.Р., студентка гр. УП-13

*Научный руководитель: Петенко А.В., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Мотивационной концепцией, которая могла бы выступать инструментом выбора средств стимулирования персонала в системе внутреннего маркетинга, является теория В.И. Герчикова, в рамках которой выделено пять типов трудовой мотивации - инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйственный и предохранительный.

В зависимости от типа, к которому принадлежит работник, избираются индивидуальные средства - материальные, денежные или натуральные стимулы, негативные стимулы, нематериальные стимулы, патернализм, моральные или организационные стимулы, участие во владении или управлении [2, с. 131].

Модель В.И. Герчикова разработана специально для анализа мотивации работников российских предприятий. Типологическая модель В.И. Герчикова (ТМГ) имеет ряд существенных отличий от других структурных моделей мотивации:

1. Она основана не на изменчивых, от обеда до вечера, потребностях человека, а на сравнительно устойчивых в течение трудовой жизни мотивационных типах.

2. Модель разработана для решения управленческих, а не психологических задач. То есть она отвечает на вопрос, как добиться от работника необходимой для организации поведения, а не как сделать его счастливым и довольным [2].

С нашей точки зрения, эта модель является прагматичной и не соответствует современной концепции социального маркетинга, однако соответствует современной материалистической нравственности общества, поскольку многие исследования свидетельствуют о том, что в современных экономических условиях прагматичный подход к мотивации персонала является одним из наиболее эффективных.

В.И. Герчиков так определяет особенности связи мотивации и трудового поведения в мотивационной концепции:

1) рост организационной эффективности трудовой деятельности пропорционально степени удовлетворения мотивационных ожиданий работника, ограничено только «естественными» границами (максимально возможной эффективностью для данных организационно-технологических условий);

2) рост эффективности труда работника с мотивацией-избегания принципиально ограничено:

- заданием (нормативной величиной);

- возможностью руководителя доказать вину работника в случае невыполнения задания;

3) уровень деструктивных реакций работника обычно ограничен и зачастую сводится к пассивной трудовой поведению и «работы по правилам» (сплошная линия). Однако, если в группе появляется сильный лидер, который вступает в конфликт с руководством организации, он способен повести за собой работников с типом мотивации «избегание» и «разжечь» их до крайних форм деструктивного поведения, то есть до полного разрушения организации (пунктирная линия)

4) если организационные условия работы и система стимулирования полностью не соответствуют мотивационным ожиданиям работника, существует большая вероятность получить от него деструктивное трудовое поведение, причем в довольно резких формах, однако разрушения организации в этом случае можно избежать [2].

Отличительной от прагматической концепции В.И. Герчикова является теория психологического контакта Э. Шейна. Основной работой ученого

является труд «Организационная культура и лидерство», в которой автор выделил восемь основных ценностей в работе сотрудников и назвал их «карьерными якорями», определив для каждого якоря свою мотивацию [6, с. 118].

Технико-функциональный якорь - ярко выраженная заинтересованность сотрудника в том, чтобы стать хорошим профессионалом в своей работе. Для мотивации сотрудника технико-функциональной склонности, Е. Шейн советует руководителям постоянно ставить перед сотрудником новые профессиональные задачи; создавать возможности для решения тех профессиональных задач, реализация которых позволит сотруднику чувствовать самоуважение и уважение со стороны коллег; продвигать сотрудника по такому пути развития карьеры, которая была бы связана с совершенствованием его профессионального мастерства [6].

Стремление сотрудника к общему руководству и контролю других, развитое чувство ответственности и умение всех организовать на выполнение общей задачи. Е. Шейн рекомендует следующие инструменты мотивации для таких сотрудников: поручить управление каким-либо проектом; предоставить возможность внести в работу команды систему и порядок, а потом их координировать; признание заслуг руководством и менеджерами высшего звена, расценивается сотрудником как признак возможного в дальнейшем, продвижение в карьере [6].

Самостоятельность и независимость - сотрудник всегда пытается выполнить работу в своем стиле, для него важна собственная оценка качества и сроков выполненной работы, а не внешние структурные рамки. Мотивация такого сотрудника должна иметь следующее содержание: поручить ему задачи, позволяющие действовать независимо, при минимальном контроле; поручить вести какой-либо проект от начала до конца и нести за него большую ответственность; не назначать сотрудника на такую должность, где необходимы функции общего управления и постоянное принятие групповых решений.

Чувство безопасности и стабильность - для таких сотрудников важно сохранение стабильной работы на длительный срок; хорошо работают в команде; новаторский подход к рабочим проблемам и новые роли их мало интересуют.

Их мотивация: предлагать им более традиционную и менее рискованную работу; долгосрочные проекты, которые дают чувство стабильности; давать новые задачи в старом проекте.

Предпринимательская жилка - постоянное стремление создавать новые деловые предприятия; разработка своего видения дела и попытка его

осуществления в реальности; применения новаторского и творческого подхода; хорошо работают в команде; не любят рутину и предполагаемую работу. Для таких сотрудников подходит следующая мотивация: предложить участие в проекте с созданием новых продуктов вместе с другими членами команды или в творческом проекте с созданием союза с другим отделом или другими компаниями; привлечение к разработке общей стратегии проекта, и особенно на стадии запуска проекта; не назначать на работу, ограничивающей сотрудника узкими рамками; по мере завершения одного проекта сразу же привлекать к новому [6].

Стремление быть полезным и преданность делу - сотрудник испытывает постоянное стремление помогать другим, а работа для него имеет личное значение, любит учить и консультировать других. Мотивация для таких работников: предоставлять услуги типа «обслуживания покупателей» другим участникам команды или проекта; ставить сотрудника на такой участок работы, где много разного общения с клиентами предоставлять возможность улаживать какие-то разногласия и конфликтные ситуации в команде; выполнять задачи, которые они считают необходимыми для улучшения чьей-то жизни; помощь другим сотрудникам выполнять свою работу или свой долг.

Испытания сил в чистом виде - высокий уровень внутренней мотивации сотрудника, постоянное стремление чувствовать себя, решая при этом новые для себя профессиональные и личностные проблемы. Сотрудник готов взять на себя трудновыполнимые и рискованные задания, а рутинные задачи для него скучны и неинтересны. Для мотивации таких сотрудников необходимо: предлагать как можно более разнообразные и новые задачи; заранее с ними проводить беседы с целью выяснить, какая работа бы их заинтересовала, проекты стали бы для них пробой сил; их можно использовать в критических ситуациях, когда необходимо спасти положение.

Стиль жизни - работа сотрудника в соответствии с идеальным, по их представлениям, стилем жизни, выполнение профессиональных обязанностей не должно отнимать их личное время. Для сотрудника важен баланс между работой и личной жизнью, и он ценит организационную гибкость работы. Для мотивации необходимо: предоставление им гибкого рабочего графика, неполного рабочего дня, использование средств телекоммуникации для получения и отправки работы, оценка их работы по результату, а не по времени, проведенному в офисе, поручать выполнение таких задач, в которых четко обозначены начало и конец и которые не будут регулярно занимать его личное время, участвовать в такой работе, не требует частых или длительных командировок.

В общем, разработчики новейших теорий настаивают на существовании таких факторов формирования мотивационной системы в современных условиях, как глобализация мирового хозяйства, развитие и распространение инноваций, обострение конкуренции на традиционных рынках и тому подобное.

Выводы. Фактически, результатом конкуренции на традиционных рынках является превращение персонала необходимой квалификации в конкурентное преимущество страны, региона и предприятия, а процесса его мотивации - в составляющую конкурентной борьбы.

С учетом того, что маркетинг XXI века должен быть направлен на расширение рынков и среды влияния маркетингового комплекса, логичным и последовательным является использование такого элемента комплекса маркетинга, как персонал.

Соответственно, избрание необходимой и целесообразной концепции мотивации персонала как основы для стратегии управления персоналом на маркетинговых началах является одним из важнейших решений в системе внутреннего маркетинга. И выбранная мотивационная концепция должна отвечать сущности концепции маркетингового менеджмента, которой соответствует деятельность предприятия.

Список использованных источников

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина ; 8-е изд. – СПб.: Питер, 2014. – 832 с.
2. Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала / В.И. Герчиков. – М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2013 – 356 с.
3. Инглегарт Р. Культурный сдвиг в зрелом индустриальном обществе / Р. Инглегарт // Новая постиндустриальная волна на Западе. – М.: Academia, 2011. – С. 245–260.
4. Сурков С.А. Закономерности мотивации персонала / С.А. Сурков // Управление персоналом. – 2002. – № 7. – С. 17–21.
5. Сурков С.А. Построение структуры организации на основе системы мотивации / С.А. Сурков // Кадры предприятия. – 2002 – № 10. – С. 30–34.
6. Schein, Edgar H. Organizational Culture and Leadership. 4th Edition - Jossey-Bass, 2010. – 464 p.

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

*Киселева А.А., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

В условиях кризисных явлений рыночной экономики, связанных с трудоизбыточной конъюнктурой рынка труда, безработицей, падением доходов населения и другими проблемами, достаточно остро стоит вопрос качества жизни населения. Для многих людей трудоспособного возраста, представляющих наемную рабочую силу, основным видом занятия и источником доходов является трудовая деятельность. В связи с чем, актуальной является тема качества трудовой жизни (КТЖ) населения.

Большинство наемных работников отечественных предприятий дают негативную оценку качеству своей трудовой жизни. Среди факторов КТЖ, оцененных негативно, в первую очередь, выделяют систему оценки и оплаты труда, связь между трудом и заработной платой, организацию и содержание трудовой деятельности, условия труда, отношения в трудовом коллективе, возможность карьерного роста и др.

Факторы, элементы, показатели, условия формирования и развития КТЖ населения рассмотрены в работах таких ученых, как А.Н. Дейнега, А.П. Егоршин, Е.Г. Жулина, Дж.В. Ньюстром, П.В. Журавлев, П.Э. Шлендер, В.И. Янковская и других [1-3, 5]. Современная проблематика определяется нерешенностью проблемы КТЖ в условиях политических и социально-экономических преобразований в обществе. Вместе с тем опыт ведущих стран с рыночной экономикой показывает, что вопросы КТЖ являются ключевыми для развития современного общества.

В рыночных условиях человек одновременно выступает и потребителем общественно-полезных благ и услуг, производимых предприятиями и организациями, и обладателем человеческого капитала, необходимого для их производства. В связи с этим возрастает необходимость повышения качества трудовой жизни как индикатора уровня удовлетворения потребностей работников посредством их деятельности в организации.

Единого подхода к толкованию понятия КТЖ пока не выработано. Чаще всего под качеством трудовой жизни рассматривается возможность удовлетворения работниками своих потребностей и достижения личных целей посредством работы в организации.

В основе концепции КТЖ лежит идея создания в организации таких условий для работников, которые позволят оптимально использовать имеющийся трудовой потенциал. Поиск возможностей повышения КТЖ в

организации является неотъемлемым и важным аспектом управления персоналом. В качестве наиболее распространенных подходов к решению этой проблемы традиционно рассматривается комплекс мероприятий, связанных с вовлечением работников в процесс управления, возможностью повышения квалификации сотрудников, подготовки руководящих кадров из внутреннего резерва, обеспечением карьерного роста, обучением работников методам более эффективного общения и поведения в коллективе, совершенствованием организации труда, улучшением психологического климата в трудовом коллективе и др. В результате трудовой потенциал получает максимальное развитие, а организация – высокий уровень производительности труда и максимальную прибыль.

Международная организация труда (МОТ) в последнее время инициировала использование наряду с термином «качество трудовой жизни» близкое к нему по содержанию понятие «достойный труд». По определению МОТ под достойным трудом понимается «производительный труд, который является свободным, в нормальных условиях, развивает и не унижает достоинство человека, предусматривает справедливую оплату, социальные гарантии, отсутствие дискриминации на рабочем месте, обеспечение всей совокупности трудовых прав, а также возможность реализовать способности и личные стремления человека» [3, с. 567]. МОТ активно пропагандирует внедрение концепции достойного труда.

Следствием глубокого социально-экономического кризиса отечественной экономики является несоответствие КТЖ значительной части наемных работников их требованиям. Анализ причин неудовлетворённости работников качеством своей трудовой жизни позволил объединить их в две группы: экономические и психологические. В группу экономических причин входят: недостаточный уровень оплаты труда, опасные или несоответствующие требованиям условия труда, неправильная организация труда и неравномерность нагрузок, отсутствие или ограниченные возможности карьерного роста, отсутствие четких границ должностных обязанностей и ответственности, непрозрачные критерии оценки и мотивации труда работников и др. Группа психологических причин объединяет такие характеристики как: неблагоприятный морально-психологический климат в трудовом коллективе, недобросовестная конкуренция между сотрудниками, отсутствие эффективных взаимных коммуникаций, эмоциональная перегруженность, связанная с излишней ответственностью или работой в рискованных условиях, несправедливая оценка труда работника руководством [4].

Неудовлетворённость качеством своей трудовой жизни имеет отрицательные последствия как для самого работника (заболевания на нервной

почве, проблемы в личной жизни и др.), так и для предприятия (падение производительности труда, увеличение текучести кадров, уменьшение доходов предприятия). Это свидетельствует о том, что необходимо решать проблемы эффективности качества трудовой жизни на отечественных предприятиях.

Важной задачей обеспечения достойного уровня КТЖ персонала на предприятии является обеспечение хороших условий труда. Реализация этой задачи предполагает обеспечение высокого уровня организации, механизации и автоматизации трудовых операций. Профессиональное и карьерное продвижение, контроль уровня физической нагрузки и нервно-психического напряжения, наличие системы охраны труда и комфортности производственной среды также является актуальным направлением улучшения качества трудовой жизни. Достойная оплата труда наемных работников – важная составляющая КТЖ. КТЖ повышается, если работник получает справедливое вознаграждение за труд.

Признание труда работника обществом имеет не только материальный, но и морально-нравственный аспект. Работник должен знать, что организация, в которой он работает, делает полезную для общества работу и выполняет ее наилучшим образом, иначе работник может утратить чувство полезности своего труда, самоуважение, что ведет к снижению показателей производительности [5, с.297].

Как показывает практика, обогащение труда работника является действенной составляющей программы по повышению КТЖ. Улучшение качества трудовой жизни предусматривает улучшение социально-экономического содержания труда, развития тех характеристик трудового потенциала, которые позволяют предпринимателям более полно использовать интеллектуальные, творческие, организаторские, нравственные способности человека. Соответствующее качество трудовой жизни должно создать условия для того, чтобы дать выход творческим способностям самого работника, когда главным мотивом становится не зарплата, не должность, не условия труда, а удовлетворение от трудовых достижений в результате самореализации и самовыражения.

Список использованных источников

1. Дейнега А.Н. Качество трудовой жизни в системе социально-трудовых отношений / А.Н. Дейнега // Технологии качества жизни. – 2005, №2. – С.19-24.
2. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учебн. пособ. / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 302 с.
3. Международная организация труда. Конвенции, документы, материалы. Составитель Богатыренко З.С. – М: Дело и Сервис, 2007 г. - 752 с.

4. Признаки, отображающие КТЖ работников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.career-st.ru/specialist>

5. Янковская В.И. Основные составляющие качества трудовой жизни / В.И. Янковская // Стандарты и качество. – 2003, № 2. – С. 40–43.

«РУКОВОДСТВО» И «ЛИДЕРСТВО» КАК ЯВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Кострова Д.А., студентка гр. УП-14

*Научный руководитель: Баранник Ю.Г., к.э.н., доцент
кафедры управления персоналом и экономики труда*

Изучению сущности «руководства» и «лидерства» в современной теории управления уделяется большое внимание. На сегодняшний день не существует их однозначной трактовки. Трудности, связанные с операционализацией этих понятий, существуют длительное время, как за рубежом, так и в нашей стране. Изучение отечественной и зарубежной литературы по управлению показывает частую подмену таких понятий как «управление», «руководство», «лидерство». По сути, они имеют разное содержание, но часто используются как синонимы, либо слова, близкие по смыслу. Понятие «управление» употребляется в значении «руководство», при переводе исчезают различия между понятиями «руководство» и «лидерство», «управление» и «менеджмент», «руководитель» и «лидер», «лидер» и «менеджер». Данная путаница получила название «джунглей управленческой теории».

Этимология слов «руководство» и «лидерство» в английском языке близка: оба термина образованы от глагола «вести». Но, несмотря на близость происхождения, в языке закрепилось понимание «руководства» как процесса, связанного с назначением на должность, а «лидерство» же несет в себе неформальный аспект.

Говоря о соотношении этих понятий, можно отметить, что они относятся к воздействию и содержат социальный аспект. Принято считать, что «руководство» и «лидерство» являются частью управления, в которой различные управленческие вопросы решаются воздействием на подчиненных. Управление - это процесс руководства действиями, направленными на достижение поставленных целей [1, с.107].

В понимании «лидерства» и «руководства» сложилось два подхода. Сторонники первого считают, что данные понятия совпадают и являются синонимами (в большей степени такая позиция присуща зарубежным авторам).

Представители второго указывают на не совпадение понятий (эта точка зрения характерна для российских исследователей). В целом, на основе анализа источников отечественного и зарубежного происхождения можно выявить общие и отличительные черты в процессах «руководства» и «лидерства».

Говоря об отличительных особенностях, следует отметить, что понятия «лидерство» и «руководство» связаны отношениями пересечения. «Руководство» по должности и «лидерство» далеко не всегда соединяются в одном лице. Грани между ними обычно стираются в восприятии индивидов в сплоченных группах. В остальных случаях «руководство» воспринимается как внешне детерминированный, а «лидерство» - как внутренний, побудительный процесс влияния и мотивации. Понятие «руководство» относится к сфере управления организациями, движениями, партиями, и связывается, как правило, с назначением на должность. «Лидерство» может осуществляться как в имеющей, так и не имеющей формальной структуры, среде индивидов. «Руководство» применимо к организациям как имеющим правила и нормы группам, члены которых имеют обязанности в отношении общих целей. Все это можно проследить при перечислении критериев «руководства» и «лидерства» (табл. 1):

В отличие от «лидерства», «руководство» - это явление более стабильное, менее подверженное перепадам во мнениях и настроениях членов группы. Процесс руководства характеризуется применением гораздо более определенной системы различных санкций, чем в лидерстве.

Таблица 1

Характерные особенности «руководства» и «лидерства»

Руководство	Лидерство
1. Осуществляет регуляцию официальных отношений группы как некоторой социальной организации	1. Осуществляет регуляцию межличностных отношений в группе
2. Элемент макросреды, т.е. связано со всей системой общественных отношений	2. Рождается и функционирует в условиях микросреды (малая группа)
3. Целенаправленный процесс, осуществляется под контролем различных элементов социальной структуры	3. Возникает стихийно
4. Стабильно	4. Не стабильно
5. Жестко определенная система санкций	5. Нет жестко определенной системы санкций
6. Действует в более широкой социальной системе	6. Сфера деятельности - малая группа

Процесс принятия решений в системе руководства носит более сложный и многократно опосредованный характер, чем в условиях лидерства.

Понятия «управление», «руководство» и «лидерство» объясняются через понятия «влияние» и «власть». «Влияние» - это любое поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения другого индивида. Средства, с помощью которого одно лицо может влиять на другое, могут быть разнообразными: от просьбы до угрозы. В условиях организации такой угрозой может быть увольнение [2, с. 197]. Все формы влияния побуждают людей исполнять желания другого человека, удовлетворяя неудовлетворенные потребности или препятствуя их удовлетворению; или они побуждают исполнителя ожидать, что потребность будет или не будет удовлетворена. Чтобы наилучшим образом влиять на трудовую деятельность людей, руководителям нельзя полагаться только на один здравый смысл, а надо владеть научными приемами и способами управленческих воздействий на трудовые коллективы.

«Власть» - это возможность влиять на поведение других. Если понимать под властью исключительную функцию управлять в пределах отведенной области, функцию командовать, опираясь на силу [3, с. 55], то общим между «лидерством» и «властью» будет, лишь постановка целей как элемент управления; методы достижения этих целей могут не совпадать. И, кроме того, подчиненные (подвластные) могут по-разному воспринимать власть и лидерство. За имеющим власть могут идти по принуждению, а за лидером - по доброй воле. Власть представляется и как могущество, и как авторитет, лидерство обычно связывается с авторитетом.

Данную позицию подтверждает деление власти на формальную и реальную. Формальная власть - это власть должности. Она обусловлена официальным местом ее обладателя в структуре управления организацией вне связи с его личными качествами. Реальная власть, или влияние - это власть, как должности, так и авторитета. Она обусловлена местом человека не только в официальной, но и неофициальной системе отношений [4, с.263]. Часто границы формальной и реальной власти не совпадают.

Необходимо также различать «лидерство» как качество личности и как организационную функцию: можно занимать лидерские позиции формально, обладать статусом руководителя, но не быть лидером по личностным качествам, и наоборот, будучи лидером, не иметь официального статуса. Различия между лидером и руководителем переводятся в традиционную плоскость: формальный - неформальный лидер. Эту точку зрения отражают многие авторы: Ч.Р. Холломан утверждает, что лидер занимает не простую позицию уже потому, что он не назначался таковым, но оказывает влияние,

объединяет людей на пути к цели, У. Беннис говорил о том, что лидировать - не значит управлять.

В русле этой позиции существует классификация Дж. Кенджеми [5, с. 155-156], который провел разграничение власти в организации на два вида: власть-полномочие, получаемая в связи с занимаемым постом, и власть-авторитет, возникающая из личных возможностей.

Различие понятий «руководство» и «лидерство» подтверждает также классификация форм организационной власти:

1. *Экспертная власть*. Способность руководителя влиять на подчиненных в силу своей подготовки и уровня образования, опыта и таланта, умений и навыков, а также наличия специальных знаний.

2. *Харизматическая власть*. Власть, основанная на силе личных качеств и стиля руководства. Связана со способностью руководителя влиять на поведение подчиненных благодаря его привлекательности, наличию у него харизмы.

3. *Легитимная власть*. Представляется индивиду в рамках его официальной должности в организации. Должность наделяет выполняющего определенные обязанности сотрудника полномочиями, возможностью влиять на поведение других.

4. *Компенсаторная власть* (власть вознаграждения). Власть, основанная на способности руководителя оказывать влияние на подчиненных, используя те или иные формы вознаграждения.

5. *Насильственная власть*. Основывается на реализации руководителем способности влиять на поведение подчиненных посредством наказания, выговоров, штрафов, понижения в должности, увольнения.

Рассматривая данные формы власти, видно, что из них к «лидерству» (предполагая под ним власть-авторитета) имеют прямое отношение экспертная власть и власть харизматическая. К «руководству» же (предполагая под ним власть-должности) имеют отношение власть легитимная, компенсаторная власть и насильственная власть. Кроме того, к «руководству», как сочетанию власти-авторитета и власти-должности, подходят экспертная и харизматическая власть.

Диалектическую связь и взаимопроникновение рассматриваемых понятий, также можно проследить на примере сопоставления категорий «руководитель» и «лидер». «Руководитель» - носитель функций, регулятор официальных отношений, чей авторитет основан на влиянии и статусе. «Лидер» регулирует внутригрупповые отношения, его авторитет базируется на личном влиянии. Директор, министр, менеджер могут не быть лидерами, несмотря на то, что «положение обязывает» их вести за собой подчиненных. Это объясняется не только личностными свойствами руководителя, но и тем, что,

чем больше руководимая им группа, организация, тем больше времени уходит у него на чисто административную работу и деловое, а не личное общение. Выявить отличие понятий «лидер» и «руководитель» помогает сравнительная характеристика их функциональных возможностей, предложенная А.В. Быковым (табл. 2).

Таблица 2

Характеристика функциональных возможностей «лидера»
и «руководителя»

Требования к управленческой позиции	Лидер	Руководитель
1. Способ выдвижения	1. Определяется стихийно	1. Избирается или назначается
2. Сфера деятельности	2. Любое сообщество или группа людей, работающих на предприятии или за его пределами	2. Организация или подразделение, определяемые приказами и постановлениями
3. Сфера полномочий	3. Осуществляет неформальные функции и межличностные отношения	3. Осуществляет формальные функции и служебные отношения
4. Наличие средств контроля	4. Имеет неформальные возможности влияния на поведение членов группы	4. Имеет определенную систему санкций для воздействия на подчиненных
5. Наличие отношений субординации	5. Субординация не определена жестко	5. Субординация закреплена в должностных инструкциях и соответствующих положениях
6. Преобладающий стиль управления	6. Преимущественно демократический и открытый	6. Преимущественно авторитарный и закрытый

Таким образом, «лидер» определяется, как правило, стихийно (или признается негласно) из числа наиболее влиятельных и компетентных специалистов, а «руководитель» официально назначается, или избирается для решения определенных задач. Наименование «лидерами» всех имеющих руководящие должности подчеркивает лишь формальный аспект и на деле может не соответствовать содержанию понятий «лидерство» и «лидер». Должность формально создает для руководителя необходимые предпосылки быть лидером коллектива, но автоматически таковым его не делает. Можно

сказать, что не каждый руководитель является лидером, также как и не каждый лидер является руководителем.

«Лидерство» правильнее рассматривать как желаемую отличительную черту современного руководителя, так как «лидерство» - это искусство мобилизовать людей на основе личных достижений и профессиональной компетентности. Поэтому справедлива точка зрения, согласно которой «лидерство» дополняет «руководство», так как в идеале современный руководитель должен обладать лидерским влиянием, повышая тем самым эффективность взаимодействия руководителя и подчиненных.

Несмотря на различия, между «лидерством» и «руководством» существуют и общие черты: во-первых, оба понятия являются средствами координации, упорядочения отношений внутри организации; во-вторых, оба реализуют процессы социального влияния в коллективе; в-третьих, обоим присуща субординация отношений. Это сходство функций приводит к возможности перехода «лидерства» в «руководство» (при назначении неформального лидера руководителем) и наоборот (когда руководитель по должности является одновременно и лидером для членов коллектива).

В целом, можно выделить следующие общие черты между «руководством» и «лидерством» [1, с.109]:

1. Полная подчиненность принятым в организации целям;
2. Постоянное общение с людьми, объединенными в группы;
3. Воздействие на членов группы для достижения целей;
4. Мотивирование персонала;
5. Реализация социального влияния на рабочие группы.

Можно сделать вывод, что «руководство» и «лидерство» - две стороны процесса социального управления, характеризующиеся наличием или отсутствием официального статуса. «Лидерство» предполагает влияние, связанное с авторитетом личности. «Руководство» - социальный феномен, внешне детерминированный процесс, связанный с назначением на должность и предполагающий влияние посредством авторитета должности. То есть, можно говорить о том, что «руководство» - это социальный феномен, а «лидерство» - психологический феномен. «Лидерство» — это психологическая характеристика поведения отдельных членов группы, а «руководство» — это социальная характеристика отношений в группе, и в первую очередь с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. В отличие от «лидерства» «руководство» выступает как регламентированный обществом правовой процесс.

«Руководство» концентрирует внимание на том, чтобы люди делали вещи правильно, а «лидерство» — на том, чтобы люди делали правильные вещи. На

практике, как правило, не наблюдается идеального соблюдения этих двух типов отношений в управлении. Исследования показывают, что значительная группа руководителей во многом обладает лидерскими качествами. Однако обратный вариант встречается в реальной жизни реже.

Список использованных источников

1. Шикун А.Ф. Управленческая психология / А.Ф. Шикун, И.М. Филинова. - М.: Аспект Пресс, 2005. — 336 с.
2. Селезнев В.Н., Спиридонова Г.В. Основы менеджмента / В.Н. Селезнев, Г.В. Спиридонова. - М.: Национальный институт бизнеса, 2004.— 324 с.
3. Матвеев Р.Ф. Теоретическая и практическая политология / Р.Ф. Матвеев. - М.: РОССПЭН, 1993. — 240 с.
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала / В.Р. Веснин. - М.: ЮРИСТЪ, 2001. — 496 с.
5. Райгородский Д.Я. Психология руководства / Д.Я. Райгородский. - Самара: Бахрах-М, 2005. -752 с.

РОЛИ И ОТНОШЕНИЯ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Красавина А.В., студентка гр. МНС-13-1

*Киселева А.А., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Осуществляя трудовую деятельность, люди вступают в социально-трудовые отношения. Они возникают между работниками коллектива как носителями каких-либо производственных и социальных ролей.

Среди возможных типов отношений работников в коллективе специалисты различают:

- дружескую взаимопомощь, основанную на доверии;
- соперничество в определённых сферах (это могут быть позитивные взаимоотношения);
- отдаление друг от друга даже при отсутствии сотрудничества и соперничества;
- соперничество (преследование индивидуальных целей);
- организацию антагонистов – соперничество в общей деятельности и отношениях друг к другу [1].

Работники выполняют свою работу намного лучше и демонстрируют высокие показатели производительности труда, если в коллективе присутствует здоровая конкуренция. Существует несколько вариантов классификаций производственных ролей в трудовом коллективе. Наиболее распространённым подходом является классификация, приведённая в учебнике автора Л.В. Балабановой. В соответствии с ней различают следующие восемь «инструментальных» ролей:

Координатор – человек, характеризующийся наибольшими организаторскими способностями. Он, как правило, становится руководителем коллектива, в независимости от того имеет ли он достаточно знаний и опыта. Его задачей является уметь работать с коллективом и направлять их активность для достижения определённых целей.

Генератор идей – это самый способный и талантливый работник в коллективе. Он может разработать любые варианты решения проблем, но иногда, в силу пассивности и несобранности, не может реализовать их на практике.

Контролёр – имеет большие знания, опыт, способен оценить любую идею, определить ее положительные и отрицательные стороны, также направить других к совершенствованию какой-либо работы.

Шлифовальщик – имеет обширный взгляд на проблемы и с лёгкостью может их решить.

Энтузиаст – активный работник коллектива, привлекает своим примером на реализацию поставленных целей.

Искатель выгод – представитель внутренних и внешних отношений в коллективе, который придаёт единство действиям работников.

Исполнитель – добросовестно готов реализовывать идеи остальных работников, но нуждается беспрестанно в руководстве и подбадривании.

Помощник – работник, у которого нет стремления к чему-либо, но всегда готов помочь другим и в работе, и в жизни [2].

Коллектив будет эффективно работать, если сотрудников правильно распределить по перечисленным ролям. Но если случится, что в коллективе меньше восьми работников, то одному человеку придётся выполнять одновременно две роли и это может привести к конфликту. Предпочтительнее будет если в коллективе 10-12 человек. Если число работников возрастёт, то они могут стать не управляемыми.

«Социальные» роли обычно делят работников на ведущих и ведомых. Первые – это предпочитаемые лица (это могут быть «звезды», авторитеты и т.д.). Вторые – все остальные (пренебрегаемые, отверженные и т.д.), с ними вынужденно сотрудничают и могут сделать их ответственными за всю работу.

Власть, личные качества, происхождение, все это степень признания, которой коллектив наделяет своих работников. В соответствии с этим люди разделяются на социальные слои. Человек не всегда может иметь престиж в коллективе, он изменяется в соответствии с ценностями.

Жизнь коллектива подвластна таким законам, как закон сохранения личного положения, социального статуса и закон компенсации недостатка, опыта, навыков работы. Если основываться на первом законе, то нужно прикладывать как можно больше усилий, чтобы сохранить своё место в коллективе.

Положительной стороной в этом случае является то, что улучшается результативность и повышается качество работы, отрицательной – могут возникать интриги, использоваться различные бюрократические приёмы и т.д. Второй закон также неоднозначен, так как недостатки можно убрать не только активной работой, но и лестью, «подлизыванием» к руководству и т.п.

Большинство работников являются членами двух коллективов, они находятся под воздействием официальных и неофициальных целей коллектива. Если их цели совпадают, они не противостоят друг другу, но в случае обратного, их цели могут иметь серьёзное противостояние с целями руководства. Так как неофициальный коллектив может стать на защиту своих сторон, большинство работников ценит хорошие отношения с товарищами и боятся потерять их расположение, нежели получить благодарность или выговор от начальства.

Список использованных источников

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управление персоналом: учебник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Центр учебной литературы, 2011. – 468 с.
2. Веснин В.Р. Менеджмент / В.Р. Веснин. – 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ТК «Велби», Изд-во «Проспект», 2006. — 504 с.

КТО ГЛАВНЕЕ - РУКОВОДИТЕЛЬ ИЛИ ЛИДЕР?

Лаврова В.А., студентка гр. УП-14

*Научный руководитель: Баранник Ю.Г., к.э.н., доцент
кафедры управления персоналом и экономики труда*

В каждой компании есть формальный руководитель, управляющий всеми важнейшими процессами. Если представить организацию как единый живой

организм, где каждый сотрудник представляет собой жизненно важный орган, то руководитель, несомненно, является мозговым центром.

Он передаёт информацию во все структурные системы, связывает их между собой, продумывая систему подчинения, а также координирует работу каждого подразделения. Но зачастую внутри организации появляется неформальный лидер, который имеет не меньшее влияние на коллектив, чем руководитель. Попробуем же разобраться, кто является руководителем, а кто лидером?

По мнению некоторых социологов *руководителем* является лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности.

Руководитель несёт юридическую ответственность за деятельность группы и определяет систему наказания и поощрения подчинённых. В отличие от лидера, руководитель обладает формально регламентированными правами и обязанностями, а также представляет группу в других организациях.

Лидером же является член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для неё ситуациях.

В отличие от руководителя, которого иногда целенаправленно избирают, а чаще, назначают, лидер выдвигается стихийно. Он не обладает никакими, признаваемыми вне группы, властными полномочиями и на него не возложены никакие официальные обязанности. [2, с.22]

В чем разница, спросите Вы? Руководитель – это человек, который «распределяет роли» и управляет работой коллектива, задействует при этом административный, формальный ресурс. Лидер же использует неформализованные ресурсы: ценности, потребности группы, её ожидания и стремления. Лидер, по сути, также является руководителем, но характер его действий иной, чем у обычного управленца. Он не командует, а ведет за собой остальных, а те выступают по отношению к нему не подчиненными, а последователями.

Лидером, таким образом, становится, лицо, принявшее на себя добровольно большую ответственность, чем предписано должностью.

И есть ещё одно важное отличие лидера от руководителя. Лидер ведёт за собой, руководитель же направляет группу и её участников в нужном ему направлении. Здесь уместна следующая аллегория - лидер: «Делай, как я», руководитель: «Делай, как я сказал».

Конечно, лидером и руководителем в организации может быть одно и то же лицо. Управляющая должность формально создает для руководителя необходимые предпосылки быть лидером коллектива, но автоматически таковым его не делает. Можно быть первым лицом в организации, но не

являться фактически лидером – поскольку обязанности лидера нельзя вписать в должностные инструкции. Лидер – это человек, признанный окружающими как единственный, кто способен обеспечить удовлетворение их потребностей и показать выход из, казалось бы, безвыходных ситуаций. [3, с.119]

Но есть ещё несколько пунктов, которые отличают лидера от руководителя:

Лидер коллектива вносит порядок и последовательность в выполняемую работу. Для него люди – это коллеги, а не подчиненные. Свое взаимодействие с ними он строит больше на фактах и в рамках конкретно установленных и всем известных целей.

Лидер воодушевляет людей, привносит энтузиазм в работу. Он четко видит конечный результат и знает, как проходить этапы к его достижению. Лидер уверен в том, что он делает, лидер воодушевлен тем, что он делает. Лидер способен сам ставить коллективу достижимую цель.

Руководитель может занимать пассивную позицию по отношению к целям. Чаще всего он по необходимости ориентируется на кем-то установленные цели выше и лично в них не заинтересован. Даже несмотря на тот факт, что новые вершины легко им преодолеваются.

Руководитель на первое место ставит порядок во взаимодействии с подчиненными. Эмоциональная составляющая отношений практически исключена. Сотрудники для него – это работники, выполняющие свои обязанности и относящиеся к нему с уважением.

Лидеры умеют учитывать и прислушиваться к потребностям работников, уважают их ценности и движущие эмоции, поскольку находятся «на одной стороне баррикады». Лидеры не требуют к себе уважения, они его заслуживают.

Руководители ради достижения целей и мотивации подчиненных используют контроль. Наказания могут преобладать над поощрениями. Недочеты и провалы зачастую обсуждаются больше, чем достижения и успехи.

Лидеры же зачастую строят свои отношения с людьми на доверии, мотивируя и вдохновляя их личным примером. Они закладывают доверие в основу групповой, совместной работы. Ошибки свои и коллективные признаются ими легко, а затем ищутся пути их исправления.

Руководитель при принятии новых решений делает акцент на старый опыт, до минимума сводит возможности поиска новых путей из сложных ситуаций.

Лидер, наоборот, предпринимает постоянные попытки по разработке новых и неоднозначных решений проблемы. Пойти на риск и взять за него ответственность – отличительная черта современного лидера.

Руководитель не умеет и не нуждается в делегировании полномочий, ревностно относится к любым новым идеям, идущим не от него.

Лидер без опаски и страха квалифицированно передает полномочия, умеет их направлять и принимать результат. Создает возможность позитивной обратной связи, поддерживает разумную инициативу сотрудников в рамках актуальных целей. [1, с.74]

Разумеется, большая удача, если официально назначенный руководитель какого-нибудь звена обладает лидерскими качествами и закономерно становится лидером коллектива.

В современных условиях постоянно увеличивающейся конкуренции, требования к руководителю ужесточаются. Сегодня уже недостаточно быть просто руководителем. Управленец-лидер – это одна из составляющих успешного существования организации.

Список использованных источников

1. Крестов Б.И. Типология лидерства / Б.И. Крестов // Социально-гуманитарные знания. – 2000, № 3. - С.73-78.
2. Михайлов Г.С. Профессиональное самосознание руководителя / Г.С. Михайлов // Прикладная психология и психоанализ. – 2004, N 2. - С. 20-29.
3. Первитская А.М. Лидерство как особый вид деятельности / А.М. Первитская // Аспирант и соискатель. – 2006, N 5. - С. 118-120

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Лер А.А., магистрант гр. УП-15м

*Научный руководитель: Смирнов С.Н., к.т.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

За последние несколько лет вопросы культуры, и особенно культуры в больших организациях, все больше привлекает внимание теоретиков и исследователей.

Организационная культура – комплекс наиболее стабильных и длительных характеристик организации. Разработка концепции культуры организации началась в 80-х годах в США под влиянием трех научных направлений: исследования в области стратегического управления, теории организации и исследования организационного поведения. Рассуждения о

культуре позволяют руководителю почувствовать, что он действительно заботится о своих сотрудниках, уделяет внимание людям.

Предмет организационной структуры – одна из новых форм влияния на организацию в ближайшее время [2]. В понимании П.Б. Вейлла: “Культура – это система отношений, действий и артефактов, которая выдерживает испытание временем и формирует у членов данного культурного общества уникальную общую для них психологию”[3].

Особенно важна здесь уникальная общая психология (УОП). Именно она дает содержание разным соотношениям, действиям и артефактам культуры, и разные УОП могут привести к тому, что объективно – идентичные отношения имеют абсолютно разный смысл.

Каждая организация тоже может представлять свою культуру. Когда группа руководителей говорит про организационную культуру, то они пользуются УОП и нормами, принятыми в этой организации.

Функция организационной культуры – создать и сохранить рамки, в которых происходят следующие циклы:

1. Нам предлагают определённые действия;
2. Мы можем выбрать из них те, что нам предлагают;
3. После чего, мы действуем, уверенные в том, что то, что мы делаем, будет понятно другим;
4. Что данная культура даст определенный набор поступков и другим;
5. Что эти другие смогут ответить нам тем же;

Смысл культуры – позволить нам, не задумываясь, воспроизводить сотни этих циклов. Значит, на процесс формирования культуры организации определительное значение делают шесть факторов: история и властность, размер, технология, цели и задачи, окружение, люди.

Однако, следует заметить, что даже в середине одного предприятия в разных группах существует своя особенная культура. А организационная культура, в свою очередь, непосредственно влияет на эффективность деятельности предприятия.

Список использованных источников

1. Воеводин С.А. Экономический механизм управления промышленным производством / С.А. Воеводин. – Киев: Высшая школа, 2001. – 159 с.
2. Грещак М.Г. Внутренний экономический механизм предприятия: Уч. пособие / М.Г. Грещак. – К.: КНЕУ, 2001. – 228 с.
3. Вейлл П.Б. Культура предпринимательства и культура организации / П.Б. Вейлл. Часть 1. – М.: АКДИ “Экономика и жизнь”, 2004. – 95с.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

*Ляхова Л.С., к.э.н., старший преподаватель кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Развитие человеческих ресурсов является новой тенденцией в управлении персоналом. Это обусловлено тем, что компетентный персонал является одним из решающих факторов, влияющих на результативность работы предприятия и скорость достижения его стратегических целей. Практически каждое предприятие нуждается в сотрудниках, владеющих современными знаниями и технологиями, способными эффективно применить их на практике.

Постоянно-меняющиеся условия производственной деятельности выдвигают все новые требования к квалификационным требованиям, знаниям и умениям сотрудников. Учитывая это исследования, связанные с организацией и управлением развития персонала не теряют своей актуальности.

Исследователями в сфере управления персоналом проделано немало работы по формированию теоретических основ формирования системы управления развитием персонала: определено понятие «развитие персонала», обозначены цели, основные принципы развития персонала, комплекс мер, реализуемых в его процессе, факторы, влияющие на необходимость развития персонала в современных условиях. Однако анализ организации процессов управления персоналом на ряде отечественных предприятий свидетельствует о том, что функционирование подсистемы «развитие персонала» недостаточно эффективно.

Поэтому целью данного исследования является на основе обобщения представлений о понятии «развитие персонала», его распространённых формах и методах организации на современных предприятиях, разработка предложений по повышению эффективности его управления.

П. Юнг рассматривает развитие персонала как систематический процесс, ориентированный на формирование сотрудников, отвечающих потребностям предприятия, и, в то же время, на изучение и развитие производительного и образовательного потенциала сотрудников предприятия [1].

Существует определение понятия развития персонала, как комплекса мер, включающего профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации кадров, планирование карьеры персонала в организации [2].

Развитие персонала может быть общим и профессиональным. При этом профессиональное развитие рассматривается как процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых

должностей, решению новых задач, направленный на преодоление расхождения между требованиями к работнику и качествами реального человека [3].

В современной литературе рассматриваются и другие определения понятия развитие персонала, но в принципе все они сводятся к тому, что это:

систематический процесс, в котором должны быть заинтересованы, как предприятие, так и его сотрудники;

причиной его возникновения является несоответствие какой-либо части профессиональных знаний и навыков сотрудника требованиям, предъявляемым к занимаемой им или планируемой для него должности;

основными мерами развития персонала являются профессиональное обучение, переподготовка и повышение квалификации кадров, а также планирование карьеры персонала в организации.

Результаты проведённого исследования показали, что формы и методы развития персонала зависят от: вида деятельности организации (предприятия); потребностей производства; категории работника; финансового состояния организации; стратегии развития организации (конкретного ее этапа); уровня первоначальной (базовой) подготовки сотрудника; степени мотивированности сотрудника в собственном развитии; наличия конкуренции между сотрудниками предприятия (структурного подразделения).

Повышению эффективности системы управления развитием персонала любого современного предприятия будет способствовать:

1. Грамотное распределение функций управления развитием персонала среди работников аппарата управления предприятия. Например, вопросами установления соответствия образовательного уровня подготовки квалификационным требованиям сотрудника целесообразно заниматься менеджеру по персоналу, уровень практических навыков своей работы и умение общаться в коллективе, как ни кто другой сможет оценить непосредственный руководитель данного сотрудника. Он же сможет определиться с календарным планом мероприятий по обучению или повышению квалификации своего подчинённого. Выбор формы и методов обучения непосредственно зависит от финансовых возможностей предприятия, поэтому специалисты финансово-экономической службы предприятия должны принимать участие в планировании расходов на организацию развития персонала. Активное участие в формировании требований, предъявляемых к содержанию и методике программ развития персонала должны принимать руководители структурных подразделений, взаимодействующих с подразделением, в котором работает сотрудник, испытывающие потребность в обучении или повышении квалификации.

2. Планирование мероприятий по развитию персонала предприятия. Этот процесс должен включать в себя следующие этапы:

разработка критериев оценки соответствия уровня теоретической и практической подготовки каждого сотрудника компетентностным характеристикам занимаемой им должности. Причём, целью такой оценки должно быть не вынесение вердикта «соответствует» или не «соответствует», а выявление конкретных «моментов» несоответствия с целью определения методов их устранения, т.е. составления индивидуальной программы развития конкретного сотрудника;

определение разумной периодичности проведения такой оценки;

непосредственная оценка потребности в обучении или повышении квалификации того или иного сотрудника. При определении потребности в обучении или повышении квалификации обязательно учитывать мнение самого сотрудника (проблемные вопросы, возникающие при выполнении своих должностных обязанностей; предпочитаемые методы обучения и т.п.);

составление индивидуальных программ развития сотрудников предприятия;

обобщение материалов индивидуальных программ развития сотрудников, результатом которого должно стать формирование групп, нуждающиеся в конкретном (общем для членов группы) направлении и методе развития;

выявление категорий сотрудников, наиболее остро нуждающихся в обучении, подготовке, повышении квалификации;

определение способов и методов обучения, приемлемых как для предприятия, так и для его сотрудников;

поиск и отбор внешних учебных организаций, готовых организовать обучение и повышение квалификации сотрудников исходя из потребностей предприятия. Обсуждение условий сотрудничества и заключение соответствующих договоров;

планирование бюджета мероприятий по развитию персонала;

составление текущего и перспективного планов развития персонала.

3. Оценка эффективности мероприятий по развитию персонала. Для этого должны быть определены критерии такой оценки.

4. Корректировка и уточнение планов развития персонала на основе анализа результатов оценки эффективности реализованных мероприятий.

5. Разработка и внедрение систем: ротации персонала в рамках подготовки кадрового резерва, а также планирования карьеры и вертикальной ротации персонала.

Реализация разработанных предложений в процессе формирования системы управления развитием персонала будет способствовать достижению

основной цели управления персоналом - создание трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников.

Список использованных источников

1. Понятие развития персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://finances.social/upravlenie-personalom_709/101-ponyatie-razvitiya-33177.html
2. Развитие персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/biznes/razvitie-personala.html>
3. Формы и методы развития персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://30n.ru/5/3.html>

УЧЕТ ОСОБЕННОСТЕЙ ТЕМПЕРАМЕНТА ЧЕЛОВЕКА В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Мингалиева Е.С., студентка гр. МНС-13-1
Киселева А.А., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Человек – это важнейшая составляющая любой организации. От того, насколько развиты физические, психические и духовные составляющие каждого из работников, зависит и эффективность самой организации. Для того, чтобы выявлять особенности каждого и правильно организовывать работу персонала, руководство нанимает специально обученных этому людей – менеджеров. Если менеджер является мастером своего дела, то он с лёгкостью сможет определить тип темперамента, социально-психологические особенности сотрудника, направленность личности, стиль мышления и умело всем этим воспользоваться, подобрав для каждого посильную для него работу.

Каждый человек индивидуален, что представляет определённую сложность в работе менеджера, которому приходится находить подход не к одному, а к группе индивидуумов. Так, индивидуально-типические особенности, сформированные на протяжении длительного периода в жизни человека, влияют на его профессиональную ориентацию и индивидуальный стиль руководства, формирующимся благодаря нервным процессам и типологической особенности личности. [2]

На сегодняшний день, существует четыре типа темперамента (сангвинический, флегматический, меланхолический и холерический), которые

возникли благодаря сочетанию трёх свойств процессов возбуждения и торможения: силе процессов, их уравновешенность и подвижность. [4]

Для определения типа и распределения работ соответствующему типу темперамента, менеджер должен знать:

1. Холерики: люди с резко меняющимся настроением, резкие, энергичные, решительные. Они обладают наибольшей стрессоустойчивостью и быстро восстанавливаются после напряжённой обстановки. Таким работникам необходимо поручать дела, где необходима повышенная концентрация внимания или руководство. Для повышения эффективности работы, холериков необходимо постоянно мотивировать. К основным мотиваторам можно отнести: публичную похвалу; самостоятельность; знаки отличия; работа в прорывах и прочее.

2. Флегматики: малоподвижны, сдержаны, слабо возбудимы. Таким работникам необходимо поручать дела, которые не требуют спешки, поскольку они более продуктивны в монотонной работе. Мотиватором для таких людей служит: стабильность и устойчивость компании; уважение со стороны руководителя; постоянная и спокойная работа, своевременная заработная плата.

3. Сангвиники: активны, энергичны, любят командную работу, быстро находят общий язык с людьми. Зачастую, из данного типа людей выходят блестящие руководители, поскольку обладают находчивостью, могут запоминать большие объёмы информации и испытывают себя в решении сложных задач. Сангвиникам необходимо поручать такую работу, где бы они могли проявлять свою креативность и/или общения с другими людьми. Мотиваторами для таких людей служат: должностное повышение; достойная заработная плата; корпоративы. [1]

4. Меланхолики: крайне эмоциональны, чувствительны, предпочитают работу в одиночестве, сдержаны, застенчивы и нерешительны, не стремятся к неформальному лидерству. Для них необходимо подобрать такую работу, где не требуется быстрая реакция и заданий, где нет большой ответственности. Чтобы меланхолики продуктивно работали, руководство должно: создать позитивную атмосферу в организации; морально поддерживать таких работников; обеспечить медицинскую страховку; предоставить возможность отдохнуть от работы.

Нельзя утверждать, что группа, состоящая из людей с подобным темпераментом, является совместимой, а с различным – нет. Чаще всего происходит так, что более совместимы два неодинаковых темперамента, где один человек подстраивается под другого, а тот, в свою очередь, возлагает на себя роль лидера. Если в группе имеются представители всех четырёх типов, то работа будет наиболее продуктивной, поскольку, благодаря своим особым

качествам, каждый будет выполнять то, что у него наиболее хорошо получается. При таком распределении ролей работа будет выполнена в полном объёме, но при этом никто из участников не будет чувствовать дискомфорт и сложность работы. [3]

Таким образом, для успешной работы организации менеджеру необходимо тщательно изучить каждого своего подчинённого и его взаимодействие с остальными, содействовать развитию положительных сторон каждого темперамента и подавлять отрицательные. При этом руководитель должен понимать, что наличие того или иного темперамента никак не сказывается на личностных качествах сотрудника, его характере, мировоззрении и убеждениях. Только лишь комплексная оценка каждого сотрудника может дать чёткую картину для дальнейшей работы менеджера и правильного распределения обязанностей.

Список использованных источников

1. Ильин Е. П. Психология индивидуальных различий / Е. П. Ильин. - СПб.: Питер, 2011. – 701 с.
2. Купер К. Индивидуальные различия: пер. с англ. / К. Купер. – М.: Аспект Пресс, 2000 . – 526 с.
3. Методика диагностики темперамента (формально-динамических характеристик поведения): Учебно-методическое пособие / Я. Стреляу, О. Митина, Б. Завадский, Ю. Бабаева, Т. Менчук . – Москва : Смысл, 2005 . – 103 с.
4. Шипилова О.А. Будьте осторожны! Вами манипулируют подчинённые / О.А. Шипилова // Кадры предприятия, 2002. - №11. - С.37-50.

МОТИВАЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

*Моргун К.О., студентка гр. МНС-13-2
Киселёва А.А., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Эффективность управления предприятиями в условиях развития рыночных отношений во многом зависит от состояния и результативности систем мотивации и стимулирования их персонала.

В современном мире развитие систем мотивации эффективной деятельности персонала приводит к увеличению производительности в равной

степени, как и технологическое оснащение. Известны многочисленные примеры, когда победа в конкурентной борьбе достигалась не за счёт передовых технологий, а на основе действенной мотивационной системы предприятия. Как следствие, все большее число организаций осознает важность и возрастающую значимость мотивации персонала, без которой ни одно предприятие не может полностью реализовать свой потенциал и достичь своей главной цели – максимизации прибыли.

Проблеме мотивации поведения работников предприятий в том или ином аспекте уделено достаточно большое внимание в научных работах многих авторов. Проблемы управления социально-трудовыми отношениями рассмотрены в трудах зарубежных специалистов о потребностях человека (А. Маслоу, Э. Мэйо, К. Девис, и др.), мотивации к труду (Ф. Тейлор, Ф. Герцберг и др). Вопросы взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений на основе социального общения и партнёрства рассматриваются в исследованиях Займалина Е.П., Зайцева А.К., Митрохина В.И.

Мотивация трудовой деятельности – это стремление работника удовлетворить свои потребности в определённых благах посредством труда, направленного на достижение целей организации [1].

Под мотивацией руководители должны понимать способность мобилизовать резервные возможности сотрудника и побуждать его к действиям. И хотя многие считают, что могут убеждать и мотивировать своих сотрудников словами, побуждая их к достижению более высоких результатов, это большая ошибка.

Понятие мотивации трактуется как одна из функций управления. Под ним понимается процесс сознательного и целесообразного влияния на трудовое поведение людей. Основные характеристики системы мотивации работников относятся:

- способствует как формированию, так и достижению общественно значимых целей организации и благодаря этому поддержанию равновесия между экономическими целями и общественной ответственностью предприятия;

- выполняет функцию коммуникации между руководством, собственником организации и ее работниками;

- система мотивации имеет две стороны. Одна сторона касается уровня, дифференциации структуры и динамики расходов на персонал, в частности заработной платы, создание системы стимулов к труду. Вторая связана со стилем управления, применяется руководителями. Она проявляется в каждом постепенном переходе от авторитаризма к демократическому стилю [2].

Одной из важнейших форм мотивации на предприятиях и организациях является материальное стимулирование труда, которое представляет собой процесс формирования и использования систем материальных стимулов труда и распределения заработной платы в соответствии с действием закона распределения по количеству и качеству труда. Политика вознаграждения за труд организуется так, чтобы сознательная инициатива работника была направлена на повышение производительности труда, совершенствование своей квалификации, оказывала работнику возможность увеличивать трудом свой доход. Другой формой мотивации является моральные поощрения. Моральное поощрение работников можно определить, как закреплённые нормами трудового права средства морального признания работников и трудовых коллективов за достижение высоких результатов труда.

Как показывает практика, основными видами морального поощрения являются: объявление благодарности, награждение Почётной грамотой, занесение фамилии работника в Книгу почёта, помещение фотографии работника на Доску почёта, в Галерею Трудовой Славы, присвоение почётных званий и т.п.

Одним из направлений улучшения мотивации трудовой деятельности является совершенствование организации труда. Оно содержит постановку целей, расширения трудовых функций, обогащения труда, производственную ротацию, применение гибких графиков, улучшению условий труда.

Постановка целей предполагает, что правильно поставленная цель путем формирования ориентации на ее достижение выполняет мотивирующую роль для работника. Расширение трудовых функций подразумевает внесение разнообразия в работу персонала, то есть увеличение числа операций, выполняемых одним работником.

Применение данного метода целесообразно в случае недозагруженности работников и собственного их желание расширить круг своей деятельности. Иначе это может привести к резкому сопротивлению со стороны работников.

Улучшение условий труда – острейшая проблема современности. На этапе перехода к рынку возрастает значимость условий труда как одной из важнейших потребностей человека. Новый уровень социальной зрелости индивида отрицают неблагоприятные условия трудовой среды. Условия труда, выступая не только потребностью, но и мотивом, побуждающим трудиться с определённой отдачей, могут быть одновременно фактором и следствием производительности труда и его эффективности.

Вознаграждение свободным временем мотивирует сотрудников не тратить рабочее время впустую и позволяет работнику больше времени посвящать себе и семье, если он будет выполнять работу раньше положенного

срока. Такой метод применяют для людей со свободным графиком работы. В противном случае у руководства появляется соблазн увеличить объем работы.

Взаимопонимание и проявление интереса к работнику как способ морального вознаграждения наиболее значим для эффективных работников-профессионалов. Для них духовное вознаграждение имеет большое значение. Такой подход требует от менеджеров хорошего неформального контакта со своими подчинёнными, а также знания того, что их волнует и интересует [3].

Таким образом, эффективная мотивация трудовой деятельности персонала предприятия должна: исходить из особенностей предприятия и руководящей структуры; согласованности системы стимулирования с экономической стратегией предприятия, которая формирует методологию достижения целей, и должна быть направлена на определение рационального уровня доходов работников, что в свою очередь, приведет к высоким результатам их труда и предприятия в целом. Умение правильно мотивировать сотрудников – это одна из важнейших задач руководителя для успешного функционирования предприятия.

Список использованных источников

1. Одегов Ю.Г. Мотивация персонала / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: «Альфа-Пресс», 2010. – 278 с.
2. Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты: Учебное пособие / А.С. Афонин. – К.: «МЗУУП», 2014. – 412 с.
3. Мотивация персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ef.donnu.edu.ua/emk/Data/Motiv_person

ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Новоселецкая Ю.В., студентка гр. МНС-13-2

*Научный руководитель: Киселёва А.А., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Рыночная экономика ставит ряд определённых задач, самой важной из которых является: максимально эффективное использование кадрового потенциала. Для того чтобы этого достичь, необходима чётко разработанная кадровая политика [3,с.18].

Назначением кадровой политики является своевременное формулирование цели в соответствии со стратегией развития предприятия,

постановка проблем и задач, а так же нахождение способов для достижения целей.

Как и стратегия развития предприятия в целом, кадровая политика разрабатывается с учётом внутренних ресурсов и традиций организации и возможностей, предоставляемых внешней средой. Организация возможностей фирмы заключена в новых методах управления и находится в зависимости от конкретных людей, знаний, компетенции, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению. Этим и объясняется значимость кадровой политики [2, с.23].

Для того чтобы выжить и совершенствоваться, организации, необходимо иметь и постоянно получать нужное число работников с соответствующим уровнем квалификации.

В зависимости от факторов внешней среды, а также особенностей корпоративной культуры может быть эффективно использована открытая или закрытая кадровая политика организации.

Открытая кадровая политика, характеризуется тем, что организация прозрачна для потенциальных работников на разных структурных уровнях. Новый работник может начать работать как с низкой должности, так и с высокой руководящей должности. То есть предприятие готово принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией, без учёта опыта работы в этой или других организациях.

Закрытая кадровая политика характеризуется тем, что организация ориентируется на включение в свой состав нового персонала только с низшего должностного уровня, а замещение вакансий высших должностей происходит только из числа работников организации.

Кадровая политика закрытого типа характерна для компаний, которые ориентируются на создание определённой корпоративной атмосферы, формирование особого духа причастности, а также, возможно, работающих в условиях дефицита кадровых ресурсов [3, с.112].

К этапам проектирования кадровой политики относятся нормирование, программирование и мониторинг персонала.

1. Целью нормирования является согласование принципов и задач работы с персоналом с принципами и задачами организации в целом, стратегией и этапом ее развития. В рамках данного этапа работ следует рассмотреть характерные черты корпоративной культуры, проанализировать возможные изменения внутренней и внешней среды фирмы, конкретизировать образ желаемого работника и установить цели развития человеческого ресурса.

2. Целью программирования является разработка программ, путей достижения определённых целей кадровой работы, конкретизированных с

учётом условий возможных и нынешних изменений ситуации. Необходимо построить систему процессов и организационных мероприятий по достижению целей, своего рода кадровых технологий, которые закреплены в формах, документах, и обязательно с учетом состояния предприятия в настоящее время, так и возможности изменения в будущем.

Значительный параметр, который воздействует на разработку установленных программ, — представление о приемлемых инструментах и способах влияния, их согласование с ценностями фирмы.

3. Целью мониторинга персонала является разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации. На этом этапе необходимо определить существенные индикаторы состояния кадрового потенциала, а также разработать комплексную программу постоянной диагностики и развития умений и навыков сотрудников. Помимо того, целесообразно разработать и внедрить методику оценки эффективности кадровых программ [2, с.87].

Для полного анализа кадровой политики любой организации необходимо выделять следующие критерии оценки:

1. Количественный и качественный состав персонала.
2. Уровень текучести кадров.
3. Гибкость проводимой политики.
4. Степень учёта интересов работника / производства и т.д.

Количественный состав организации для удобства анализа обычно выделяют три основные категории: руководители, менеджерское звено и обслуживающий персонал. Качественный состав организации в свою очередь подразделяется на сотрудников с высшим, средним специальным, средним образованием, а также включает в себя опыт работы, повышение квалификации персонала и другие факторы.

Уровень текучести кадров – один из самых существенных критериев кадровой политики предприятия.

Текучесть кадров можно рассматривать как положительное явление, так и отрицательное. Во-первых, расширяются возможности сотрудника, и увеличивается его способность к адаптации. Во-вторых, коллектив предприятия «освежается», происходит приток новых сотрудников, а, следовательно, новых идей.

Гибкость кадровой политики оценивается исходя из ее характеристик: динамичности или стабильности. Кадровая политика должна динамично перестраиваться под влиянием изменения условий и обстоятельств.

Степень учета интересов сотрудника рассматривается в сравнении со степенью учета интересов производства. Исследуется наличие или отсутствие индивидуального подхода к сотрудникам предприятия [1, с.72].

На правильно организованном предприятии все подразделения имеют равную значимость, вне зависимости от функций, которые они осуществляют. То есть, нельзя выделять какое-то структурное подразделение над остальными, делать его “самым главным”, а все остальные “малозначимыми придатками” к нему. Как правило, у предприятий с равноприоритетной структурной организацией отсутствует избыточность персонала и основа для социальной напряжённости в коллективе.

Наоборот, предприятие с неравноприоритетной структурой всегда страдает избыточностью персонала именно в таких подразделениях, а в коллективе работающих постоянно возрастает напряжённость в отношениях с работниками "приоритетных" подразделений. Это самым непосредственным образом негативно сказывается на показателях эффективности деятельности предприятия [1, с.141].

Для улучшения кадровой политики обычно проводятся следующие мероприятия. Усиливается системность в подборе кадров и охватывается этой работой весь спектр: от найма до ухода работника. Улучшается процесс выдвижения: информация о вакансиях, кандидатах, ответственность рекомендующих, регламентация права выдвигать кандидатов, процедуры обсуждения, назначения и введения в должность. Если брать каждый из этих моментов отдельно, то они кажутся не очень важными. Но в совокупности они позволяют поднять на новую ступень всю работу по подбору персонала.

Таким образом, кадровая политика направлена на приведение кадрового потенциала организации в соответствии с целями и стратегией ее развития. Для построения адекватной кадровой политики важно исходить из представления о целях, нормах и способах осуществления кадровых мероприятий.

Список использованных источников

1. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2013. - 688 с.
2. Кибанов А.Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская. – М.: Проспект, 2012. - 788 с.
3. Одегов Ю.Г., Лабаджян М.Г. Кадровая политика и кадровое планирование / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян. – М.: Юрайт 2014. - 444 с.

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ С ПОМОЩЬЮ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ

Павловец А.С., магистрант гр. УП-16м

*Научный руководитель: Смирнов С.Н., к.т.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Глубокие трансформационные процессы, протекающие в экономике страны, не будут иметь успеха, если они не коснутся ядра любой экономики предприятия. Особую роль при этом играет оперативное управление, что приобретает все большее значение как инструмент, позволяющий предприятию эффективно выполнять все более сложные задачи в области планирования, организации и контроля.

Актуальность данной темы заключается в том, что успешная реализация достижений научно - технического прогресса тесным образом связана с использованием математических методов и средств вычислительной техники при решении задач из разных областей человеческой деятельности. Исключительно важное значение приобретает использование указанных методов и средств при решении экономических задач. В связи с этим для студентов экономических специальностей вузов необходимо не только знание возможностей применения математических методов, но и понимание тех проблем, которые возникают при их использовании.

В менеджменте хорошо структурированные проблемы имеют многовариантные решения, элементы которых, а также связи между ними, хорошо изучены и могут быть выражены количественно. Оптимальное решение для таких проблем может быть найдено с помощью методов исследования операций и экономико-математических моделей. Например, выбор оптимального варианта развития и реконструкции предприятия, расчет оптимальной загрузки производственных мощностей, разработка оптимальных режимов технологических процессов.

Модель в широком смысле - это любой образ, аналог мысленный или установленный изображение, описание, схема, чертеж, карта и т. п. какого либо объема, процесса или явления, используемый в качестве его заместителя или представителя. Сам объект, процесс или явление называется оригиналом данной модели. Моделирование - это исследование какого-либо объекта или системы объектов путем построения и изучения их моделей. Это использование моделей для определения или уточнения характеристик и рационализации способов построения вновь конструируемых объектов [1, с. 85]. На идеи моделирования базируется любой метод научного исследования. При этом в

теоретических методах используются различного рода знаковые, абстрактные модели, в экспериментальных - предметные модели [2, с. 93].

Особую роль в науке играют математические модели. Они накапливались и совершенствовались в течение тысячелетий. Современная математика дает исключительно мощные и универсальные средства исследования. Практически каждое понятие в математике, каждый математический объект, начиная от понятия числа, является математической моделью. При построении математической модели, изучаемого объекта или явления выделяют те его особенности, черты и детали, которые с одной стороны содержат более или менее полную информацию об объекте, а с другой допускают математическую формализацию [3, с. 64].

Математическая формализация означает, что особенностям и деталям объекта можно поставить в соответствие подходящие адекватные математические понятия: числа, функции, матрицы и так далее. Тогда связи и отношения, обнаруженные и предполагаемые в изучаемом объекте между отдельными его деталями и составными частями можно записать с помощью математических отношений: равенств, неравенств, уравнений. В результате получается математическое описание изучаемого процесса или явления, то есть его математическая модель.

Широкое использование математических моделей является важным направлением совершенствования экономического анализа. На основе изучения современных подходов к оперативному управлению на промышленном предприятии обнаружено падение интереса к среднесрочному и долгосрочному планированию, что обусловлено [4, с. 177]: предельными возможностями экономико - математических и статистических методов в прогнозировании; устаревшими концепциями долгосрочного планирования, предполагает жесткую регламентацию планируемых действий в каждый будущий период времени. В этих условиях все большую роль играет оперативное планирование на предприятии, поскольку реализация длительных по времени производственных процессов увеличивает степень иммобилизации основного и оборотного капитала, а также чувствительность к воздействию разного рода возмущений, как со стороны внутренней, так и со стороны внешней среды; следовательно, возрастают риски потери части капитала в виде дополнительных расходов, убытков или упущенных возможностей [2, с. 114].

В связи с этим выявлена необходимость использования экономико-математических моделей в оперативном управлении с целью более эффективного анализа системы управления. Рассмотрим примеры решения задач управления с помощью математических моделей (табл. 1).

Классификация задач оптимизации по функции управления

Функция управления	Задачи оптимизации	Класс экономико-математических моделей
Техническая и организационная подготовка производства	<ul style="list-style-type: none"> – моделирование состава изделий; – оптимизация состава марок, шихты, смесей; – оптимизация раскроя листового материала, проката; – оптимизация распределения ресурсов в сетевых моделях комплексов работ; – оптимизация маршрута изготовления изделий; – оптимизация технологий и технологических режимов. 	<ul style="list-style-type: none"> – теория графов; – целочисленное программирование; – дискретное программирование; – линейное программирование; – сетевое планирование и управление; – динамическое программирование; – нелинейное программирование.
Технико-экономическое планирование	<ul style="list-style-type: none"> – построение сводного плана и прогнозирование показателей развития предприятия; – оптимизация портфеля заказов и производственной программы; – оптимизация распределения производственной программы по плановым периодам. 	<ul style="list-style-type: none"> – матричные балансовые модели “затраты-выпуск”; – корреляционно-регрессионный анализ; – экстраполяция тенденций; – линейное программирование.
Оперативное управление основным производством	<ul style="list-style-type: none"> – оптимизация календарно-плановых нормативов; – календарные задачи; – оптимизация стандарт-планов; – оптимизация краткосрочных планов производств. 	<ul style="list-style-type: none"> – нелинейное программирование; – имитационное моделирование; – линейное программирование.

Все экономические задачи, решаемые с применением линейного программирования отличаются альтернативностью решения и определенными ограничивающими условиями. Решить такую задачу - значит выбрать из всех допустимо возможных (альтернативных) вариантов лучший, оптимальный [4, с. 259].

Таким образом, экономико-математическое моделирование является универсальным инструментом анализа и исследования производственных и хозяйственных процессов и явлений. Широкое использование математических методов является важным направлением усовершенствования экономического анализа, который повышает эффективность деятельности предприятий и управление их подразделений.

Список использованных источников

1. Пархоменко А.В. Экономико-математические модели контроллинга на промышленном предприятии / А.В. Пархоменко, Л.В. Пархоменко, Б.И. Герасимов. – Тамбов: Изд-во ТГТУ, 2005. – С. 84-91.
2. Степанова, Е.Е. Информационное обеспечение управленческой деятельности : учеб. пособие / Е.Е. Степанова, Н.В. Хмелевская. - М.: ФОРУМ, ИНФРА-М, 2002.- 154 с.
3. Соловьев, В.С. Организационное проектирование систем управления : учеб. пособие / В.С. Соловьев. - М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2002. - 136 с.
4. Андрейчиков, А.В. Анализ, синтез планирование решений в экономике / А.В. Андрейчиков, О.Н. Андрейчикова. - М.: Финансы и статистика, 2000. - 368 с.

**ИНСТИТУТ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ
ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ГЛОБАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ**

*Петенко А.В., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

В условиях глобализации финансовых рынков под влиянием действия интеграционных процессов и в контексте роста внимания к вопросам корпоративного управления актуализировалась потребность исследования корпоративного взаимодействия в мировом масштабе. Значительная часть мирового корпоративного сектора – это транснациональные корпорации, которые контролируют ключевые области экономики, создают дополнительные преимущества в международной конкуренции соответствующим национальным экономикам. Международные корпорации, с одной стороны, являются продуктом международных экономических отношений, которые быстро развиваются, а с другой – мощным механизмом влияния на них.

Анализом состояния института корпоративного управления в разных странах, определением основных принципов корпоративной социальной ответственности как основы построения института корпоративного управления, а также формированием различных способов поддержания корпоративной культуры в организации, процесса аккультурации новых членов организации и усвоение ими норм корпоративной культуры, сосуществования в организации

доминирующей культуры и субкультур занимались такие ученые как Э. Шейн, Т. Дил и А. Кеннеди, Х. Трайс и Дж. Бейер, а также вопросом классификации корпоративных культур Ф. Тромпенаарс. Отдельно рассматривается роль сильной корпоративной культуры в успешной деятельности компании.

Основу развития любой успешной компании составляет корпоративная культура. Формирование корпоративной культуры всегда связано с рядом инноваций, направленных на достижение бизнес-целей и тем самым сохранение конкурентоспособности компании на рынке.

Корпоративная культура - это создание правил предлагаемых компанией для своих сотрудников. Определить, на каком уровне развития находится культура в компании, можно при взгляде на людей, которые в ней работают.

На Западе корпоративные университеты появились с развитием конкуренции в условиях глобализации экономики. Поэтому так важно было каждой корпорации выявить систему коллективных и личных ценностей, принятых и разделяемых всеми членами организации, где на первое место вышли такие понятия, как – участие, самоопределение, коллектив, раскрытие личности, творчество.

Корпоративный Университет как организация берет свои истоки в корпоративной Америке с начала XX столетия, когда компания General Motors в 1927 г. впервые создала «Институт General Motors» для обучения своих сотрудников. Этот корпоративный университет работал с бюджетом близко 100 млн. долл, 99 подразделами в 21 странах, постоянным штатом 400 сотрудников. Другой самый старый университет - Hamburger University - появился в 1961 году в компании Mcdonald's. Он был создан исключительно для того, чтобы учить сотрудников ресторанов Mcdonald's, разбросанных по всему миру, разным аспектам ведения бизнеса [1].

В данное время корпоративный университет является широко признанной и крепко устойчивой практикой во многих больших американских компаниях (IBM, Mcdonald's, Motorola). При этом, в западном понимании, он по обыкновению определяется как «отдел или департамент, благодаря взаимодействию с поставщиками и проведение исследований широкого диапазона, обеспечивающий обучение персонала и играющего ключевую роль в создании команды руководителей высшего звена, при этом он стратегически ориентирован на развитие отдельных личностей для эффективной работы подразделов, а в итоге, всей организации». Также в Европейских компаниях под корпоративным университетом понимается «место для обмена знаниями и компетенциями» или «связующее звено между передачей знаний и их созданием».

В Германии, например, сотрудник Nutzwirk может быть уволен, если его поймут на том, что он жалуется на жизнь на своем рабочем месте. В контракте, который заполняют служащие Nutzwirk при вступлении на работу, есть такой пункт: «жалобы в Nutzwirk запрещены... за исключением тех случаев, когда они сопровождаются конструктивными предложениями относительно улучшения ситуации, которая сложилась». Негативная энергия влияет не только на настроение работника, а и на производительность труда. «Если вы хотите, чтобы работать в вашей компании было бы интересно и весело, и если вы хотите реализовать действительно значительные цели, то вам придется добиться этого, если ваши сотрудники постоянно находятся в плохом настроении, в этом случае они просто тратят время, а это время принадлежит компании». Даже был создан специальный Интернет-сайт «Be happy». Те люди, которые только что пришли на работу в Nutzwirk, оказываются буквально сбитыми с толка атмосферой общего дружелюбия, которое властвует в этой компании [2].

Один из самых больших банков Канады считает человеческие ресурсы, а именно - свой штат сотрудников, своими наиболее ценными активами и основным конкурентным преимуществом. Для кадров в Wells Fargo созданы отличные условия: обучение и повышение квалификации; высокий имидж бывших его сотрудников на рынке труда. Заботливое отношение к персоналу - неотъемлемая часть корпоративной культуры банка [3].

В Японии, несмотря на продолжительное влияние других культурных систем, особенно американской, традиционное представление о том, что компания - это одна семья, теория управления персоналом доминирует и до сих пор, и используется пожизненный наем сотрудников. Руководство компании стремится к стабильности и надежности, никто не хочет, чтобы менялся ее состав: все работают до последнего и рассчитывают на все сто процентов отдачи от каждого сотрудника, независимо от его семейных и других обстоятельств.

Для продуктивной работы коллектива необходимо использовать организационную коммуникацию предложенную японцами, которая оказывает серьезное влияние на выполнение задач, стоящих перед организацией, и мотивацию ее служащих. Проведенное исследование выявило 11 наиболее уязвимых элементов общения, на которые следует обращать особое внимание:

- слушание;
- побуждение служащих к труду, развитие мотивации;
- отдача приказов и распоряжений;
- делегирование ответственности;

- групповое решение проблем;
- разрешение межличностных конфликтов, обид и недовольства;
- личные беседы;
- использование неформальной коммуникации;
- официальные презентации;
- ведение заседаний;
- переговоры и договоренности об условиях.

Опираясь на практику других стран необходимо учитывать, что служащие хотят работать до пенсии и надеются, что их заслуги и лояльное отношение к фирме будут учтены. При этом желательно придерживаться требования - преданность фирме. В Японии практически во всех организациях действует закон старшинства. Начальник после работы зачастую зовет молодых подопечных сотрудников в кафе, где угощает их и дает советы, как по работе, так и по личным вопросам, это уникальный образ мотивации работы [4].

В каждой стране своя корпоративная культура - в Америке доминирует культура успеха, в Европе - согласия, в Японии - синтеза. Но основывается она на основных принципах[5]:

1. Круг обязанностей каждого специалиста четко определен в должностной инструкции, компания ждет от сотрудника работы по правилам, за что и дается материальное вознаграждение;
2. Почти во всех западных компаниях существуют требования к стилю одежды;
3. Обязательные корпоративные меры, тренинги, семинары в поддержку общекомандного духа и на развитие неповторимости, ценности культуры компании;
4. Большое внимание отводится коммуникационной системе и языку общения в коллективе;
5. Осведомление времени, отношение к нему и его использование;
6. Взаимоотношения между людьми, ценности и нормы;
7. Мотивация.

Процесс коммуникации – это динамичный обмен идеями, мнениями, знаниями и информацией между людьми, происходящий на различных уровнях: формальном или неформальном, интеллектуальном или эмоциональном. В каждой фирме должен быть диалог между работником и работодателем. Необходимо придерживаться таких методов ведения переговоров опираясь на зарубежный опыт:

1. Руководитель должен принимать критику;
2. Руководитель должен вести диалог с персоналом, не замыкаться в себе.

Возможность использования микса принципов различных корпоративных культур является важной составляющей деятельности предприятия, направленной на повышение работоспособности персонала. Зарубежная практика свидетельствует, что предприятия, которые их используют как объект стратегического управления, функционируют более эффективно. Следует отметить, что эволюция мировой корпоративной теории и практики последовательно и целеустремленно влияет на формирование институциональной среды становления национальных моделей и определяет вектор их дальнейшего развития.

Список использованных источников

1. Кузнецов И.Н. Формирование и поддержание корпоративной культуры в организации/ И.Н. Кузнецов // Менеджмент и менеджер, 2008. - № 3-4. - С. 29-34.
2. Комашко О. Модели организационной структуры и системы менеджмента неприбыльных организаций/ О. Комашко // Экономист, 2010. - № 11. - С. 42-46.
3. Звонников В.И. Интеллектуальный менеджмент: новый подход к подготовке управленческих кадров для экономики знаемый/ В.И. Звонников // Высшее образование сегодня, 2011. - № 1. - С. 13-18.
4. Евтушина В. Наиболее прибыльные профессии в Германии под угрозой реформы/ В. Евтушина // Персонал, 2007. - № 2. - С. 88-92.
5. Самофалов В. Международные соглашения США о свободной торговле: опыт для Украины / В.Самофалов // Правительственный курьер, 2010. - №53. - С. 9.

РОЛЬ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ РЫНКОМ ТРУДА

*Петенко А.В., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
Васильченко А.А., студентка гр. УП-13*

Маркетинг рабочей силы предполагает создание и функционирование комплексной эффективной системы регулирования занятости населения, осуществляющей, в частности, и маркетинговые функции, такие как стратегическое планирование, маркетинговые исследования спроса на рабочую

силу и ее предложение, продвижение, реклама и стимулирование трудоустройства, определение цены рабочей силы.

Позиция немецкого ученого Р. Бюннера сводится к тому, что маркетинг персонала обозначает рабочее место как продукт, который предназначается для продажи на рынке носителю способности к труду. В соответствии с этим маркетинг персонала представляется в трех вариантах – как максима, метод и средство. Маркетинг персонала в его комплексном толковании определяется А.Я. Кибановым как «функциональная подсистема общей системы управления персоналом» в организации. Данная подсистема включает «разработку кадровой политики, разработку стратегии и управления персоналом, анализ кадрового потенциала, анализ рынка труда, организацию кадрового планирования и кадровый контроллинг, планирование и прогнозирование потребности в персонале, организацию рекламы, продвижение взаимосвязи с внешними источниками, обеспечивающими организацию кадрами, проведение аудита персонала, формирование благоприятного имиджа работодателя». Таким образом, пишет Н.А. Галузинская, маркетинговый подход применительно к области управления кадрами связан с превращением покупательной способности потребителей (потенциальных или реальных сотрудников организации) в эффективный спрос на специфический продукт – рабочее место. Строго следуя теории, вряд ли можно согласиться с тем, что работник покупает рабочее место.

Рынок труда рассматривается как система отношений, складывающихся между работодателем и наемным работником по поводу спроса и предложения рабочей силы и ее воспроизводства, обеспечивающих процесс непрерывного общественного развития.

Главными субъектами отношений на рынке труда являются наниматели и лица, желающие работать по найму, а также субъекты, регулирующие движение спроса и предложения рабочей силы. Работодателем или нанимателем может выступать как государство, так и другие юридические лица, являющиеся собственниками средств производства. Нанимающиеся (наемные работники) лица, обладающие способностью к труду, которая как их личная собственность, может быть продана в обмен на заработную плату собственнику средств производства. Это те, для кого работа по найму является главным источником средств на личное воспроизводство.

Для успешного регулирования конъюнктуры спроса и предложения на рынке труда необходимо использовать методологию маркетинга. Главный тезис маркетинга персонала - это ориентация на потребителя, производство того, что пользуется спросом, что можно выгодно реализовать. Маркетинг рабочей силы предполагает создание и функционирование комплексной

эффективной системы регулирования занятости населения, осуществляющей, в частности, и маркетинговые функции, такие как стратегическое планирование, маркетинговые исследования спроса на рабочую силу и ее предложение, продвижение, реклама и стимулирование трудоустройства, определение цены рабочей силы.

В настоящее время уже формируются условия для маркетинговой деятельности на рынке труда:

1. Формируется рынок покупателя трудовых услуг;
2. Появилась конкуренция как между работниками так и между работодателями;
3. У работника и работодателя утверждается долговременная мотивация в сфере занятости;
4. Работник и работодатель свободны в выборе принятия решения о найме;
5. Появилась относительная свобода в перемещении рабочей силы;
6. Сформировались условия для свободного помещения капитала.

Значение маркетинга на рынке труда можно подчеркнуть следующими моментами:

1. Большинство людей работает и/или нанимают рабочую силу, поэтому маркетинг позволил бы им стать более информированными, избирательными и результативными в трудовых отношениях;

2. Маркетинг способствует улучшению регулирования процессов формирования и распределения (перераспределения) трудовых ресурсов через сбор и анализ информации, изучение конъюнктуры рынка труда, получение данных о возможных объемах и структуре необходимых профессий и специальностей, стимулирование распределения трудовых ресурсов, проведение соответствующей рекламы;

3. Маркетинг может значительно повлиять на воззрения людей и их образ жизни, так как уже сейчас повышаются требования работодателей к нанимаемому работнику (высокая профессиональная компетентность, деловитость, предприимчивость, инициативность, организованность и пунктуальность, здоровый образ жизни, знание иностранного языка, уровень культуры и т.д.), а у работников формируются свои соответствующие требования к рабочему месту (соответствующая затратам труда заработная плата, хорошие условия труда, устраивающий работника распорядок рабочего дня, перспективность профессии, корпоративная культура и т.п.);

4. Маркетинг на рынке труда может содействовать улучшению качества жизни, так как все три перечисленные выше моменты в совокупности создают работнику, фирме и обществу условия для эффективного использования

рабочей силы, а следовательно для удовлетворения потребности всех субъектов трудовых отношений.

Роль маркетинга в системе управления рынком труда на различных уровнях определяется целями и задачами экономических субъектов рынка.

На общегосударственном уровне роль маркетинга персонала заключается в ранней диагностике предотвращения будущих структурных дисбалансов в сфере занятости, поэтому исходной позицией в управлении рынком труда должны стать маркетинговые исследования, то есть сбор и анализ информации о проблемах, связанных с согласованием спроса и предложения рабочей силы, выявление тенденций формирования и распределения рабочей силы между регионами страны, отраслями производства, изменения отраслевой и профессионально-квалификационной структуры рабочей силы в соответствии с динамикой развития различных отраслей, определение тенденций в формировании стоимости рабочей силы.

На региональном уровне роль маркетинга на рынке труда заключается в поддержании соответствия спроса и предложения рабочей силы в конкретных условиях территории, в решении следующих задач:

1) формирование трудового потенциала, соответствующего по своим количественным и качественным характеристикам требованиям общественного хозяйства региона, города с учетом менталитета населения;

2) обеспечение предприятий необходимыми кадрами из различных источников, в том числе за счет межрегионального перераспределения;

3) обеспечение эффективной и динамичной занятости населения (обучение, переобучение, трудоустройство высвобождаемых работников и не занятых граждан, нуждающихся в трудоустройстве);

4) поддержание региональной, отраслевой и профессионально-квалификационной сбалансированности между структурой предложения рабочей силы и структурой рабочих мест.

На локальном уровне роль маркетинга заключается в стремлении эффективного, с точки зрения работодателя, использования рабочей силы.

Поэтому любой фирме, прежде чем выбрать оптимальный способ организации управления человеческими ресурсами, целесообразно провести комплексное маркетинговое исследование, включающее в себя как изучение конкурентоспособности персонала, кадровой ситуации, сложившейся конъюнктуры на рынке труда, так и оценку возможностей самой фирмы способствовать эффективной занятости работников.

С целью проведения качественных маркетинговых исследований целесообразно ввести тестирование, что позволит наиболее удобным и экономичным способом подобрать достойный персонал. Тест – это средство,

которое измеряет какой-либо показатель человека. Тестирование в качестве вспомогательного приема при выборе наилучшего из кандидатов при приеме на работу становится все более популярным. Этот интерес вполне понятен, если принять во внимание, что постоянно возрастает значение правильного выбора и все дороже становятся ошибки.

Как правило, при тестировании выполнение заданий и ответы на вопросы осуществляются кандидатом письменно, после чего оцениваются и интерпретируются результаты. В последнее время все популярнее становится использование автоматизированных тестов, в основном предлагаемых кандидатам на экране компьютера. По окончании компьютер обрабатывает полученную информацию, производит все необходимые расчеты и выделяет результат.

Необходимо использовать такие виды тестов:

- тесты на способности и склонности (математические, логические и др.);
- психомоторные тесты (ловкость пальцев рук и др.);
- тесты на профессиональные знания и опыт;
- графологические тесты;
- проективные методики;
- личностные опросники;
- тесты на интересы.

Из обширного арсенала тестов активно используются не более двух десятков. Сейчас все тестовые методики можно условно поделить на две большие группы: тесты, прошедшие испытание временем и применяемые до сих пор, и тесты, которые используют редко. К первой категории относятся тесты для комплексной оценки психодиагностических черт; оценки отдельных личностных черт, психических состояний и функций; социально-психологической оценки коллектива. Как правило, эти психологические тесты адаптированы и стандартизированы для использования в России.

Наиболее экономичными являются тесты для комплексной оценки психодиагностических черт; оценки отдельных личностных черт, психических состояний и функций; социально-психологической оценки коллектива.

Таким образом, маркетинг рабочей силы - это вид деятельности, направленный на достижение оптимального соответствия между спросом и предложением рабочей силы с целью удовлетворения потребности в труде всех субъектов трудовых отношений. Маркетинг рабочей силы затрагивает все стадии воспроизводства рабочей силы: формирование, распределение (перераспределение), обмена и использования.

Список использованных источников

1. Афанасьев М. Маркетинг: стратегия и практика фирмы / М. Афанасьев. - М.: Финстатинформ, 2008. – 258 с.
2. Маркетинг и маркетинговые исследования в России [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://marketingandresearch.ru/authors/htm> (
3. Котлер Ф. Основы маркетинга. Краткий курс: перевод с англ. / Ф. Котлер. - М.: Вильямс, 2007 – 656 с.
4. Светуных С.Г. Методы маркетинговых исследований: учеб. пособие / С.Г. Светуных. – СПб.: ДНК, 2003. – 352 с.

ВЛИЯНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ НА КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

*Петенко А.В., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
Вербицкая А.А., студентка гр. УП-15*

Характерной чертой современной цивилизации является рост городов, рост населения, следовательно, увеличение потребления ресурсов, отсюда все больший рост предприятий, автотранспорта. С одной стороны, такие показатели имеют положительную сторону, так как идет развитие и улучшается материальное благосостояние граждан, но с другой стороны, следствием является исчерпание минеральных ресурсов и чрезмерное загрязнение природной среды.

Фактор среды, по мнению эколога Маврищева В. В., — это комплекс окружающих условий, которые влияют на жизнедеятельность организмов, вызывая приспособительные реакции, т. е. адаптацию [1, с. 46]. Экологические факторы многочисленны и разнообразны. Классификацией занимался советский эколог Реймерс Н. Ф. в 1990 г., который поделил их по времени, по периодичности, очередности возникновения, по происхождению, по среде возникновения, степени воздействию и по характеру [2].

Все экологические факторы действуют комплексно. Их различные сочетания могут отразиться на качестве жизни человечества. По определению Всемирной Организации Здравоохранения (ВОЗ) — «качество жизни включает в себя такие факторы как: физическое здоровье человека, его психическое состояние, уровень социальной защищенности, общественные отношения, особенности окружающей среды» [3]. Само понятие «качество жизни» широко

классифицировано, так как охватывает разные стороны общества, как в экономическом плане, так и в политическом, но одним из главных условий качественной жизни для общества является хорошая экология, которая зависит от совокупности природных условий и социально — экономического статуса самой территории.

Характерной чертой современной цивилизации является рост городов, рост населения, следовательно, увеличение потребления ресурсов, отсюда все больший рост предприятий, автотранспорта. С одной стороны, такие показатели имеют положительную сторону, так как идет развитие и улучшается материальное благосостояние граждан, но с другой стороны, следствием является исчерпание минеральных ресурсов и чрезмерное загрязнение природной среды.

Выброс вредных веществ в атмосферу, сточные воды могут попадать в дальнейшем в организм человека через пищу, воду и даже в процессе дыхания. Вредное влияние человек испытывает на себе каждый день, что влияет на самочувствие и на общее состояние человека.

Экологические показатели Российской Федерации, представленные в ежегодном государственном докладе «О состоянии и об охране окружающей среды» свидетельствуют о том, что загрязняющих выбросов в атмосферный воздух, как от стационарных источников, так и от автотранспорта увеличивается. Выбрасываются такие вещества как: оксид углерода, диоксид серы, оксид азота [5]. По данным Росгидромета в РФ уровень загрязнения воздуха характеризуется как очень высокий, прозрачность атмосферы также значительно снижена. Роспотребнадзором отмечается, что качество поверхностных вод также ухудшается. Основными причинами загрязнения являются: отсутствие очистительных сооружений, промышленные и сельскохозяйственные предприятия.

В докладе «О состоянии санитарно-эпидемиологического благополучия населения в Республике Татарстан в 2013 году», основными источниками загрязнения атмосферы обозначаются промышленные предприятия и автотранспорт. При их воздействии, выброс вредных веществ в воздух был превышен в 2–5 раз по сравнению с предыдущими годами.

Проблема загрязнения воды и воздуха касается не только крупных промышленных городов, но и малых, не имеющих на своей территории каких-либо химических заводов. Например, объем загрязняющих веществ в атмосферу за 2013 год в г. Елабуга (Республика Татарстан) составил 10,375 тыс. т. Из них только на автотранспорт пришлось 5,735 тыс. т., что составило половину выброшенных веществ.

В аналитических данных государственного доклада «О состоянии природных ресурсов и об охране окружающей среды Республики Татарстан» указывается, что в городе Елабуга происходит сброс недостаточно-очищенных сточных вод в Нижнекамское водохранилище. По показателям Елабужского муниципального района вода оценивается по оценке — удовлетворительно. В этот показатель также входит состояние канализационной сети, которая требует реконструкции и строительства новых трубопроводов. Питьевая вода по санитарно-химическим показателям составила 17,1 % загрязненности.

Содержание химических вредных веществ в воде могут вызывать заболевания внутренних органов, ослабления иммунитета, различного вида кишечных расстройств. Так, по эпидемиологическим статистическим данным за 2013 год по Республике Татарстан было зарегистрировано 17018 инфекционных заболеваний, из которых 12677 случаев приходится на острые кишечные инфекции, 643453 заболевания верхних дыхательных путей.

В ходе подготовки данной статьи в апреле-мае 2015 года был проведен опрос среди жителей города Елабуга на предмет выявления мнения о том, влияют ли экологические факторы на качество жизни. Было проанкетировано 100 человек в возрасте от 18 до 60 лет, в число которых вошло 46 % мужчин и 54 % женщин.

Мнения жителей Елабуги по приоритетности показателей качества жизни распределились следующим образом: ровно половина (50 %) из числа опрошенных «хорошую экологию города» поставили на первое место; на второе — «доступность качественных товаров и услуг» (20 %) и качество жилищно-коммунальных услуг; на третье, с результатом 10 %, оказалась «достаточная продолжительность жизни».

Оценки экологической ситуации в городе распределились так: «нормальная» — 23 %; «удовлетворительная» — 41 %; «плохая» — 17 %; «затруднились ответить» — 19 %.

По мнению 60 % респондентов городская среда проживания сказывается на здоровье человека, 12 % считают, что нет ее влияния, остальные не смогли ответить однозначно на поставленный вопрос.

Вредные воздействия загрязняющих окружающую среду факторов чувствуют на себе 57 % опрошенных елабужан, сославшись на частые головные боли и проявление инфекционных заболеваний. Всего 12 человек никаких отрицательных воздействий на свое здоровье не наблюдают. И 31 % из общего числа участников анкетирования не смогли сопоставить свое здоровье с влиянием на него экологических факторов.

В качестве предложений по мероприятиям, направленным на улучшение экологической обстановки в городе, жителями Елабуги предложено

следующее: «проведение экологических акций по санитарной очистке города», «рациональное использование природных ресурсов»; «установка более современных очистительных сооружений»; «максимальное озеленение города»; «требовать от промышленников современных установок»; «воспитывать население и развивать экологическую культуру».

Таким образом, экологические факторы влияют на показатели качества жизни населения и являются важными для сохранения здоровья человека. Люди обеспокоены тем, что увеличивается рост предприятий и автотранспорта, а это пагубно влияет на окружающую среду, в частности, на атмосферу и качество питьевой воды. То, что все вредные вещества, поступающие в организм через воздух и воду, способствуют возникновению заболеваний и отражаются на общем самочувствии населения нашло свое подтверждение и в процессе нашего исследования.

Практически мнение жителей совпадает с данными государственных докладов, что позволяет делать вывод об объективности оценки экологической обстановки в целом. Кроме этого, полученные данные свидетельствует о том, что жители осведомлены и обеспокоены существующими проблемами.

Действительно, актуальной проблемой развития общества является качество окружающей среды, так как здоровье зависит не только от индивидуальных особенностей человека, но и от природных факторов. Быстрые темпы развития технологий могут привести к необратимым процессам, а именно к нарушению экологического состояния и как следствие к ухудшению здоровья населения.

Список использованных источников

1. Маврищев В.В. Общая экология: курс лекций. — 3-е изд. / В.В. Маврищев. — М.: ИНФРА-М, 2011. — 299 с.
2. Некос В.Е. Основы общей экологии и неоэкологии: учебное пособие — Ч. 1 / В.Е. Некос. — Харьков: Торнадо, 1998. — 156 с.
3. Паспорт муниципального образования «Характеристика уровня социально — экономического развития муниципального образования. Елабужский муниципальный район» / комитет Республики Татарстан по социально — экономическому мониторингу. — Казань, 2015.
4. Всемирная Организация Здравоохранения (ВОЗ) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://vip-vision.org/otsenka-kachestva-zhizni/>
5. О состоянии и об охране окружающей среды Российской Федерации в 2012 году // Министерство природных ресурсов и экологии [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.mnr.gov.ru>.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

*Петенко А.В., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
Гуда Н.И., студентка гр. ИПМ-13*

Системный подход к поощрению сотрудников играет роль причины его мотивации к увеличению результативности профессиональной деятельности. Нематериальное поощрение - один из образов системы стимулирования, может позволить не только мотивировать персонал к стандартной работе, исполняя при этом миссию компании, но и в свое время — вырабатывать свежееиспечённое рассудок и склад ума персонала.

По мнению многих научных исследователей, под нематериальным стимулированием следует иметь в виду систему надлежащих методов и своеобразных видов стимулирования персонала, которые имеют направленность на угождения психологических, внеэкономических, но также и не менее значимых и весомых для сотрудников нужд с целью увеличения эффективности их профессиональной деятельности [1].

В современном мире начальник, который считает, что персонал, работающий в его компании, трудятся только лишь ради заработной платы, оказывается неправ и имеет ошибочное мнение. Отрицать, что объем оклада является одним из базовых и ключевых условий, но это далеко не основополагающее. Можно сказать, что у каждого сотрудника любой организации существуют собственные амбиции и устремления, удовлетворение компанией которых станет мощнейшим стимулом к результативному труду, верности и охоте к развитию в её рамках. В последнее время материальное поощрение абсолютно не обозначает, что сотрудник отдает максимально свои усилия к выполнению обязанностей, именно этой задаче как раз находить ответ нематериальная мотивация персонала. Создание её действенной системы – важнейшая задача отдела кадровой политики .

При выборе самых действенных способов нематериальной мотивации персонала, необходимо учитывать индивидуальность каждого человека, ведь что дает стимулирующий эффект к труду для одного сотрудника, может, проявит противоположное действие на другого.

В зависимости от специфики направленности компании ее индивидуальных особенностей, могут применяться разные методы нематериального поощрения. Приемами данного подхода могут пользоваться как непосредственно руководитель организации, так и начальники отделов,

директора департаментов и т.д. Для того, чтоб обеспечить хорошей мотивацией и комфортными моральными условиями работы для каждого из персонала индивидуально так и для целой команды [1].

Главными методами нематериального поощрения сотрудников, которые используются сегодня во многих эффективных компаниях, являются следующие:

- удовлетворение запросов персонала по графику работы, возможности предоставления гибкого графика, доступность в оформлении отгулов;

- демонстрация благодарности организации за реализованную сотрудником работу, разработка внутренней системы поощрения званиями, дипломами, уровнями;

- с помощью проведения корпоративных мероприятий, своеобразных командных (возможно спортивных) соревнований, логических заданий и всевозможных квестов между сотрудниками фирмы;

- разработка, развитие и поддержание командного духа, который в основном базируется на началах и принципах философии организации, на личностном росте.

Для человека, который выполняет физическую или умственную работу в команде других людей, важно получить ту обстановку, в которой он будет чувствовать важность и значимость своего труда. Многие из сотрудников, которые выполняют сложную физическую работу, зачастую довольно быстро начинают чувствовать себя винтиками в огромном двигателе, от работы которых немного зависит.

Для полной эффективности и получения ожидаемого и нужного результата необходимо предоставить сотруднику ощущение важности, необходимости и ценности той работы, которую он выполняет [2].

По мнению М. Мескона, под мотивацией понимается процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации».

В настоящее время среди специалистов по управлению очень распространено определение мотивации через стимулирование и наоборот, что приводит. Это обуславливается еще и тем, что у многих руководителей понятие стимула отождествляется именно с материальным стимулом – оплатой труда, что приводит к окончательной путанице при внедрении системы стимулирования персонала в организации. Для формулировки определения стимулирования необходимо рассмотреть сущность термина «стимул» [3].

В.Н. Белкин и Н.А. Белкина в своей работе «Мотивы и стимулы труда» приводят следующие определения стимула.

1) Стимул – это остроконечная палка, которой погоняли животных.

2) Стимул (лат. stimulus – стрекало, погонялка) – внешнее побуждение к действию, толчок, побудительная причина.

3) Стимул – физический агент (раздражитель), воздействующий на орган чувств (рецептор).

Внутренняя мотивация к труду — стремление человека действовать ради получения удовольствия от самой деятельности. Здесь будет уместно упомянуть о теории X/Y, предложенной Дугласом Мак-Грегором (Douglas McGregor), согласно которой отношение менеджеров к сотрудникам зависит от «теории человека», которой они придерживаются:

Сторонники «теории X» считают своих подчиненных пассивными, ленивыми, сопротивляющимися изменениям и предпочитающими быть ведомыми; для управления персоналом, по их мнению, подходят лишь жесткие административные методы.

Сторонники «теории Y» считают людей от природы ответственными, дисциплинированными, трудолюбивыми, поэтому видят одной из главных задач менеджмента создание таких организационных условий, при которых люди смогли бы добиваться своих собственных целей, направляя личные усилия на благо организации.

В результате получается, что как менеджер представляет себе подчиненных, так он к ним и относится, причем, в конечном итоге, работники начинают соответствовать этим ожиданиям.

Если исходить из представления о том, что мотивация к деятельности исходит от самого человека, задачи мотивационного менеджмента сводятся к организации условий, в которых сотрудники могли бы наиболее полно реализовать свой потенциал, а также к исключению демотивирующих факторов.

При построении системы нематериальной мотивации мы рекомендуем разработать отдельные Положения по каждому из предложенных видов нематериальной мотивации. В них нужно дать детальное описание категорий должностей, на которые данные положения распространяются; указать размеры выплат, планируемых по данным статьям (что сразу даст возможность представить бюджет расходов на все программы), сроки и условия выплат и поощрений.

Воздействие системы нематериального стимулирования направлено на такие составляющие эффективности профессиональной деятельности персонала как: усилие, старание, настойчивость, добросовестность, направленность. Таким образом, для внедрения и эффективного применения системы нематериального стимулирования необходимо понимать суть

принципиального отличия стимулирования от мотивирования, которая заключается в следующем: стимулирование (нематериальное) – это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование персонала.

Список использованных источников

1. Ключков А.К. КРІ и мотивация персонала / А.К. Ключков. — Эксмо, 2010. — 156 с.
2. Мотивация персонала: умные зарплаты [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.vz-nn.ru/>
3. Психология и этика делового общения: Учебник для вузов/Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. - 415 с.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ УРОВНЯ И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НА ПРИМЕРЕ РОССИИ И БРАЗИЛИИ

*Петенко А.В., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
Голопёрова Л.Ю., студентка гр. УП-15*

Россия и Бразилия являются крупнейшими государствами своего региона и находятся на схожих этапах экономического развития. В истории их развития много общего. Совпадают и проблемы уровня и качества жизни населения. Все это обуславливает актуальность изучения уровня и качества жизни населения Российской Федерации и Бразилии, их сравнение и изучение положительного опыта в повышении уровня жизни населения.

Основой исследования являются труды ведущих российских, зарубежных и бразильских ученых. Изучению уровня жизни и проблем бедности были посвящены работы многих исследователей. Труды великих ученых таких, как К.Маркс, А.Смит, Д.Рикардо, Д.Кейнс и др., заложили методологические основы анализа уровня жизни и определяющих его факторов [4, с. 40]. Весомый вклад в формирование современных представлений об уровне жизни внесли отечественные исследователи: В.Н. Бобков, З.Т. Голенкова, П.С. Мстиславский, Н.М. Римашевская, Л.С. Ржаницина и др.

Уровень жизни населения - это социально-экономическая категория, выражающая совокупность условий жизни, труда и быта людей, достигнутых на определенном этапе развития общества, и характеризующая степень удовлетворения физических, социальных, интеллектуальных и других

потребностей населения. Уровень жизни населения является не только характеристикой развития общества, но и объективно необходимым условием его развития. Количественное определение жизненного уровня населения характеризуется совокупностью социально-экономических показателей, которые характеризуют обеспеченность населения материальными и духовными благами, а также степень удовлетворения потребностей людей в этих благах [3, с. 125].

В рейтинге стран мира по уровню жизни Россия занимает 66-е место среди 142 стран, а Бразилия - 44-е. Основными показателями, по которым оценивается уровень жизни в стране, здесь являются экономика, предпринимательство и инновации, правление, образование, продолжительность жизни, безопасность, свобода личности и социальный капитал. По сравнению с рейтингом 2011 года Россия опустилась на 11 пунктов [6, с. 144].

Бразилия опережает Россию почти по всем показателям, кроме образования и продолжительности жизни. По экономическому развитию Бразилия значительно обгоняет Россию - 33-е место против 62, по государственному правлению 56-е вместо 118, по уровню свободы личности 25-е вместо 119. Таким образом, проанализировав уровень и качество жизни населения России и Бразилии можно сказать, что у обеих стран имеются проблемы, которые необходимо решать, при этом нельзя сказать, что эти проблемы одинаковы. В России наиболее острой проблемой является повышение заболеваемости населения, а также состояние учреждений здравоохранения, необходимость их реформирования. Бразилии же необходимо приложить огромные усилия, чтобы снизить уровень бедности, который пока весьма высок (20%), необходимо снижать степень расслоения населения, а также повышать качество образования.

По уровню бедности в стране Бразилия значительно уступает России. Хотя он и ежегодно снижается в обеих странах, но все же в Бразилии еще значительно высок - 20% (в России 11%) [1, с. 44-49].

Если сравнивать основные показатели естественного движения населения, то по всем показателям выигрывает Бразилия. В последние 5-7 лет в России смертность превышает рождаемость, поэтому наблюдается естественная убыль населения. В Бразилии напротив, уровень рождаемости гораздо выше уровня смертности, который в последние годы стабилизировался и составляет 6,4 чел. на 1000, против 13,5 чел. в России.

Таким образом, в Бразилии наблюдается неплохой естественный прирост населения - 8,8 чел. на 1000, а в то время в России наблюдается естественная убыль населения - 0,9 чел. на 1000.

Также в Бразилии выше ожидаемая продолжительность жизни при рождении - 73 года против российских 69,83 лет. Исходя из сравнения демографических показателей, можно сказать, что здесь Бразилия достигла большего успеха, чем Россия [5, с. 40-47].

Россия уступает Бразилии по уровню развития здравоохранения. Низкое качество медицинского обслуживания, а также недоступность к качественному медицинскому обслуживанию увеличивает заболеваемость население и, соответственно уровень смертности.

По уровню грамотности и образованности населения Россия обгоняет Бразилию. Также в России выше уровень грамотности, степень охвата населения образованием. В России высок уровень населения, имеющего высшее и среднее специальное образование. В Бразилии уровень грамотности населения увеличивается, однако составляет пока только 90,3%.

Также в Бразилии существуют большие проблемы с безработицей. В стране наблюдается высокий уровень безработицы среди женщин и молодежи, дефицит высококвалифицированных кадров [2, с. 60].

Необходимо отметить, что в обеих странах процветает коррупция, пронизывающая все сферы жизни населения, в том числе в медицине и образовании. Это также способствует снижению уровня жизни населения.

Таким образом, по рейтингу уровня жизни Бразилия находится в лучшем положении, чем Россия, однако и здесь хватает проблем. Россия превосходит Бразилию по уровню образования населения, а также по уровню занятости населения, но отстает по основным демографическим показателям и уровню развития здравоохранения.

Список использованных источников

1. Байгереев М.В. Анализ российской бедности: причины, особенности и методика счета / М.В. Байгереев // Человек и труд, 2011. - №8. - С. 44-49.
2. Богатенкова Е.Ю. Сущность процесса повышения качества жизни населения на современном этапе развития российской экономики / Е.Ю. Богатенкова // Экономика и социум (электронный журнал). – Саратов: Институт управления и социально-экономического развития, 2012. – №3 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://iupr.ru/domains_data/files/zurnal_osnovnoy/Bogatenkova_20E.Yu.
3. Горелов Н.А. Методологические проблемы оценки уровня и качества жизни населения / Н.А. Горелов, А.Ю. Красковский, И.В. Яковлев. - М.: Инфра-М, 2008. – 220 с.

4. Веркей Ж. Страны с быстро развивающейся экономикой. Бразилия, Россия, Индия, Китай. Экономические перемены и новые вызовы / Ж. Веркей. - М.: ИНИОН РАН, 2012. – 40 с.

5. Барышев И.С. Российско-бразильские отношения в освещении российских и зарубежных СМИ / И.С. Барышев // Латинская Америка. – 2011, №4. - С. 40-47.

6. Ключев А.К. Мониторинг региональных проблем доступности высшего образования: аналит. докл. / А.К. Ключев, Е.Л. Могильчак, И.В. Кезина. - Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2011. – 144 с.

СУЩНОСТЬ МАРКЕТИНГА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Петенко А.В., к.э.н., доцент

*Гранюкова К.С., студентка гр. УП-13 кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Маркетинг рабочей силы в нынешнее время имеет большое значение, он позволяет исследовать рынок труда, получить систему знаний управления спросом и предложением.

Актуальность данной темы обусловлена нестабильной экономической ситуацией, как в отдельных регионах, так и мира в целом. Исходя из этого, современный рынок труда требует особого изучения, и исследования проблем.

В качестве конституирующих базовых принципов концепции маркетинга рабочей силы предлагается использовать следующие [1].

во-первых, рыночная деятельность должна ориентироваться на потребителей рабочей силы - работодателей. Таким образом, ориентация на потребителя означает изучение не производственных возможностей работодателей, а потребностей рынка и исходя из этого, разработку плана их удовлетворения;

во-вторых, должна учитываться ориентация на цели, выдвигаемые другими субъектами рыночных отношений - наемными работниками: формирование их квалификационного и профессионального состава, способности адаптироваться к условиям меняющегося спроса; требования, предъявляемые ими к уровню оплаты труда, условиям производства, режиму работы и отдыха; психологические предпочтения, мотивы поведения и т.п.;

в-третьих, должна реализовываться ориентация на системный подход. Все виды деятельности, связанные с продажей услуг труда, в условиях маркетинга должны координироваться и функционировать синхронно. Другими словами,

должны действовать: 1) система выявления и анализа рыночных возможностей, доведение необходимой информации до сведения субъектов рыночных отношений. 2) система обратной связи, обеспечивающая в конечном счете согласование спроса и предложения на рынке труда, поддержание рационального соответствия между ними. Следовательно, реализация маркетинговых действий в конечном счете способна улучшить координацию ресурсов;

в-четвертых, базовым принципом маркетинга должна быть его ориентация на долгосрочную перспективу. Его приемы и методы должны обеспечивать субъектам рынка труда возможности быть более информированными о конъюнктуре рынка труда, основных тенденциях его изменения, вырабатывать наиболее избирательные и эффективные способы рыночного поведения, рассчитанные не только на успешность в текущей ситуации, но и в перспективе.

Современная концепция маркетинга базируется прежде всего на фиксации интересов экономических субъектов, вступающих во взаимные отношения. Результатом маркетинговой деятельности на рынке труда должно стать обеспечение гарантий стабильности положения субъектов на рынке [1].

Основными субъектами маркетинга на рынке труда выступают наемные работники, работодатели, государственные службы занятости, негосударственные структуры по содействию занятости, государственная служба миграции населения, профессиональные учебные заведения, профессиональные союзы.

Объектом маркетинга становится любой объект, который предлагается на рынке для обмена на определенное количество каких-либо благ и на этих условиях пользуется спросом. Маркетинг рабочей силы - это маркетинг трудовых услуг. Таким образом, на рынке труда объектами маркетинга являются: рабочая силы (трудовые услуги) и рабочие места.

Все многообразные маркетинговые средства можно объединить в два основных вида [4].

маркетинг, ориентированный на продукт, в качестве которого выступает рабочая силы (услуги труда);

маркетинг, ориентированный на удовлетворение потребителей (работодателей) с учетом их дифференциации.

В настоящее время можно выделить следующие концепции маркетинга рабочей силы [2].

1. Концепция эффективного формирования профессиональной рабочей силы.

2. Концепция человеческого капитала.

3. Концепция продвижения товара "рабочая сила".
4. Ценовая концепция.
5. Концепция традиционного маркетинга.
6. Концепция социальных предпочтений.
7. Концепция потребительского выбора.

8. Маркетинг персонала в узком смысле является частью снабженческого маркетинга, поскольку его основная задача состоит в кадровом обеспечении предприятия (особенно в период высокой конъюнктуры). В более широком плане - это активная форма социального обменного процесса между предприятием и рынком рабочей силы. Мероприятия по маркетингу в сфере персонала касаются как связей с рынком рабочей силы, так и отношений с собственными сотрудниками.

9. Концепция внутриорганизационного маркетинга.
10. Концепция эго-маркетинга [3].

Факторы, определяемые самой процедурой маркетинга: выбор целевого рынка; цели маркетинга; организация маркетинга; контроль; структура маркетинга.

На маркетинговую деятельность оказывают влияние и неконтролируемые факторы определенной среды [5]: политико-правовая среда; социально-экономическая среда; демографическая среда; социально-психологическая среда; научно-техническая среда; экологическая среда; культурная среда; независимая информационная среда.

Основными функциями маркетинга рабочей силы являются: анализ окружающей среды; исследование и прогнозирование рынка рабочей силы; анализ потребителей рабочей силы; планирование формирования рабочей силы; определение стоимости рабочей силы; распределение и перераспределение рабочей силы; стимулирование трудоустройства работников различных категорий и общественных слоев; организация рекламной деятельности всех субъектов рынка труда.

Исходя из выдвинутых принципов, маркетинг на рынке труда можно рассматривать как систему деятельности, позволяющей его субъектам оценивать состояние рынка труда, тенденции его изменения и принимать обоснованные управленческие решения в сфере найма (трудоустройства), содействия занятости и эффективного использования человеческого капитала.

Список использованных источников

1. Киян Л.П. Маркетинг рынка труда / Л.П. Киян. - Центр информ. и соц.-эконом. исследования. - Воронеж: Изд-во Воронеж. Ун-та, 2005. – 96 с.

2. Саруханов Э.Э. Маркетинг рабочей силы: социально-экономический анализ/ Э.Э. Саруханов, С.И. Сотникова. - СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 2005. – 146 с.
3. Маркетинг: Учебник / А.Н. Романов, Ю.Ю. Корлюгов, С.А. Красильников и др.; Под ред. А.Н. Романова.- М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2005. – 560 с.
4. Аренков И.А. Маркетинговые исследования / И.А. Аренков, В.И. Ченцов; Под ред. Г.Л. Багиева. – СПб.: Питер, 2008. – 207 с.
5. Кузьмин С.Л. Рыночная экономика и труд / С.Л. Кузьмин. - М.: Наука, 2007. – 290 с.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И МЕТОДЫ МАРКЕТИНГОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

*Петенко А.В., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
Данилишина В.А., студентка группы УП-13*

Маркетинговые исследования представляют собой сбор, обработку и анализ данных с целью уменьшения неопределенности, сопутствующей принятию маркетинговых решений. Исследованиям подвергаются рынок, конкуренты, потребители, цены, внутренний потенциал субъекта рынка рабочей силы. Основой исследований маркетинга служат общенаучные и аналитико-прогностические методы. Информационное обеспечение складывается из кабинетных и полевых исследований, а также из различных источников информации. Конкретным результатом маркетинговых исследований являются разработки, которые используются при выборе и реализации стратегии и тактики маркетинговой деятельности субъекта рынка труда.

Исследование рынка - самое распространенное направление в маркетинговых исследованиях. Оно проводится с целью получения данных о рыночных условиях для определения деятельности субъектов рынка рабочей силы. Как подчеркивают специалисты, без рыночных исследований невозможно систематически собирать, анализировать и сопоставлять всю информацию, необходимую для принятия важных решений, связанных с деятельностью на рынке, выбором рынка, определением емкости рынка, прогнозированием и планированием рыночной деятельности.

Объектами рыночного исследования являются тенденции и процессы развития рынка рабочей силы, включая анализ изменения экономических,

научно-технических, демографических, социальных, экологических, законодательных и других факторов. Исследуются также структура и география рынка, его емкость, динамика занятости населения, барьеры рынка рабочей силы, состояние конкуренции, сложившаяся конъюнктура, возможности и риски. Основными результатами исследования рынка являются прогнозы его развития, оценка конъюнктурных тенденций. Осуществляется сегментация рынков, т.е. выбор целевых рынков и рыночных ниш. Исследование потребителей рабочей силы позволяли определить и исследовать весь комплекс факторов, которыми руководствуются работодатели при выборе рабочей силы. В качестве объектов исследования выступают потребители - организации (предприятия, фирмы), индивидуальные наниматели рабочей силы. Предметом исследования является мотивация поведения нанимателя на рынке рабочей силы и определяющие ее факторы. Изучается структура производства, обеспеченность рабочей силой, тенденциями спроса на нее.

В связи с тем, что рынок труда это особый рынок, где не только удовлетворяется потребность в рабочей силе, но и сам работник подыскивает себе удовлетворяющее его рабочее место, то предметом исследования должна стать мотивация потребительского поведения на рынке самой рабочей силы. Исследуются структура существующих рабочих мест, их качественные характеристики, тенденции в занятости этих мест.

Разработками здесь являются типология потребителей рабочей силы и рабочих мест, моделирование их поведения на рынке труда, прогноз ожидаемого спроса. Цель такого исследования - сегментация потребителей, выбор целевых сегментов рынка. Основная задача исследования конкурентов заключается в том, чтобы получить необходимые данные для обеспечения конкурентного преимущества на рынке. С этой целью анализируются сильные и слабые стороны конкурентов, изучаются занимаемая ими доля рынка, реакция потребителей на маркетинговые средства конкурентов. Результатом таких исследований становятся выбор путей и возможностей достижения наиболее выгодного положения на рынке труда относительно конкурентов. Здесь также хотелось бы подчеркнуть особенность рынка труда, что анализ конкуренции проводится по двум направлениям: между работниками и между работодателями. Изучение структуры рынка проводится с целью получения сведений о возможных посредниках, с помощью которых можно подобрать необходимую рабочую силу или найти место работы.

Главной целевой установкой исследования товара "рабочая сила" является определение соответствия характеристик работников, обращающихся на рынках рабочей силы, запросам и требованиям работодателей, а также анализ их конкурентоспособности. Исследование товара "рабочая сила" позволяет

получить сведения относительно того, что хочет иметь потребитель - работодатель, какие качественные характеристики работника он более всего ценит. Результаты исследования дают возможность: предприятиям разрабатывать программы подбора и развития персонала; учебным учреждениям формировать соответствующие тенденциям развития рынка рабочей силы учебные программы.

Исследование цены рабочей силы (заработной платы) направлено на определение стоимости рабочей силы, затрат единовременных и текущих и тенденций в формировании цены на конкретные виды рабочей силы.

Изучение форм и методов регулирования распределения рабочей силы преследует цель - определить наиболее эффективные пути и способы трудоустройства. Главными объектами анализа становятся каналы трудоустройства, посредники, формы и методы трудоустройства. Такие исследования позволяют разработать критерии выбора каналов распределения, разработать приемы "продажи" рабочей силы конечным потребителем - работодателям.

Исследование системы коммуникаций предполагает изучение стимулирования спроса и предложения рабочей силы, проводимой рекламной деятельности.

Маркетинг, как подчеркивают многие специалисты, является не столько практической наукой, которая возникла и развивалась как результат хозяйственной деятельности на рынке. Вместе с тем, маркетинг в ходе своего развития широко использовал передовые достижения многих наук. Он представляет собой, поэтому своего рода арсенал современных приемов и методов различных научных дисциплин, которые используются применительно к решению широкого диапазона задач маркетинговой деятельности. Методические основы маркетинга складываются из общенаучных, аналитико-прогностических методов, также методических приемов, заимствованных из разных областей знаний.

Системный анализ находит широкое применение в маркетинговых исследованиях, поскольку позволяет рассматривать любую рыночную ситуацию как некий объект для изучения с большим диапазоном внутренних и внешних причинно-следственных связей.

Комплексный подход позволяет исследовать рыночную ситуацию, рассматривая ее как объект, имеющий развитые стороны своего проявления. Так проблематика рынка отдельного товара может быть связана с изменением самого спроса, товарного предложения или цены. В данном случае это своего рода аспекты исследуемого объекта (или ситуации), "двигаясь" по которым

можно определить стратегические и тактические решения выхода из создавшегося положения.

Что касается программно-целевого планирования, то оно широко используется при выработке и реализации стратегии и тактики маркетинга. Более того, можно сказать, что маркетинг - это и есть использование программно-целевого подхода в сфере рынка. На этом принципе основана вся плановая деятельность маркетинга на предприятии (программы или планы маркетинга).

Линейное программирование как математический метод для выбора из ряда альтернативных решений наиболее благоприятного (с минимальными расходами, максимальной прибылью, наименьшими затратами времени и усилий и т.п.) применяется при решении ряда проблем маркетинга. Например, разработка более выгодного ассортимента при ограниченных ресурсах, расчет оптимальной величины товарных запасов, планирование маршрутов сбытовых агентов и др. Теория связи, рассматривающая механизм "обратных связей", дает возможность получить сигнальную информацию о процессах, выходящих за пределы установленных параметров. Применение теории связи к организационным структурам маркетинговой деятельности помогает совершенствовать связь субъекта с рынком, повысить эффективность использования получаемых данных и др.

Метод сетевого планирования дает возможность регулировать последовательность и взаимозависимость отдельных видов работ или операций в рамках какой-либо программы. Он позволяет четко фиксировать основные этапы работы, определить необходимые сроки их выполнения, ограничивать ответственность, экономить затраты, предусматривать возможные отклонения и др. Разрешению реальных маркетинговых ситуаций в значительной мере помогает метод деловых игр. Упрощенные модели поведения конкурентов, стратегии выхода на новые рынки и т.п. могут "проигрываться" для нахождения оптимальных решений.

Систему известных или предполагаемых связей между событиями, действиями или процессами можно описать с помощью методов моделирования. Более эффективными являются эконометрические (экономико-математические) модели. Она дают возможность с учетом влияющих факторов оценить, например, перспективу развития емкости рынка, определить наиболее рациональные стратегии маркетинга и возможные ответственные шаги конкурентов, оценить оптимальные затраты на маркетинг для получения необходимого размера прибыли.

Список использованных источников

1. Смолина П.А. Внутренний маркетинг персонала в российских компаниях / П.А. Смолина // Персонал-микс, 2007 — № 2 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.personal-mix.ru
2. Голубков Е.П. Маркетинговые исследования: теория, практика и методология / Е.П. Голубков. - М.: Финпресс, 2008. – 128 с.
3. Котлер Ф. Основы маркетинга/ Ф. Котлер. – М.: Бизнес-книга, 2008. – 696 с.
4. Багиев Г.Л. Методы получения и обработки маркетинговой информации / Г.Л. Багиев. - СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 2006. –368 с.

ВЛИЯНИЕ ТИПА ТЕМПЕРАМЕНТА НА УРОВЕНЬ ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА

*Петенко А.В., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
Данилова В.Ю., студентка гр. УП-15*

Все люди отличаются особенностями своего поведения. В общей деятельности человека находит выражение его темперамент. Темперамент – это те врождённые особенности человека, которые обуславливают динамические характеристики интенсивности и скорости реагирования, степени эмоциональной возбудимости и уравновешенности, особенности приспособления к окружающей среде.

А.В. Батаршев различает четыре типа нервной системы, которые соответствуют четырем темпераментам. Ниже приведена их краткая характеристика.

Сангвинический тип - эмоционален и отличается хорошей работоспособностью. Он довольно быстро ориентируется в незнакомой обстановке, инициативен, оптимистичен, за короткое время входит в коллектив.

Меланхолический тип - быстро утомляем, не уверен в себе, тревожен и мнителен. Хорошо разбирается в оттенках чувств, осторожен и осмотрителен.

Холерический тип - отличается быстротой действий и решений, частой сменой настроения. Обладает влиянием на окружающих, быстро переходит от одного дела к другому. Любит быть в центре внимания.

Флегматический тип - спокоен даже в сложнейших ситуациях. Придерживается выработанного распорядка, нетороплив и основателен, инертен, медленно переключается с одной работы на другую [1].

Продуктивность работы человека тесно связана с особенностями его темперамента. Также темперамент накладывает отпечаток на способы поведения и общения, от него зависит влияние на деятельность различных психических состояний, вызываемых неприятной обстановкой, эмоциональными факторами, педагогическими воздействиями.

Темперамент на самом деле влияет на сферы индивидуальности каждого человека. Темперамент является одним из компонентов индивидуальности, который определяет динамику психических процессов (скорость переключения внимания, темп речи, быстрота ума, скорость восприятия и т.д.), а также влияет на формирование индивидуального стиля деятельности [2].

С практического взгляда актуальным является вопрос о том, накладывает ли темперамент ограничения на виды деятельности. В общем, можно утверждать, что такого ограничения нет, и человек с любым темпераментом может достичь значительных успехов в жизни, а может и не реализовать своих потенциальных возможностей [3].

Установлено отсутствие зависимости между уровнем достижений, т.е. конечным результатом действий, и особенностями темперамента, если деятельность протекает в условиях, которые можно определить как нормальные. Таким образом, независимо от степени подвижности или реактивности индивида в нормальной, не стрессовой ситуации результаты деятельности в принципе будут одинаковыми, поскольку уровень достижений будет зависеть главным образом от других факторов, в особенности от уровня мотивации и способностей [4].

Вместе с тем темперамент в некоторой степени влияет на развитие способностей человека, особенно тех, в состав которых входят движения с такими их существенными характеристиками как темп, скорость реакции, возбудимость и процесс затормаживания. В первую очередь это способности, включающие в свой состав сложные и точные движения с непростой траекторией и неравномерным темпом. К ним также относятся способности, связанные с повышенной работоспособностью, сопротивляемостью помехам, выносливостью, необходимостью длительной концентрации внимания [5].

Например, занимая должность начальника предприятия, нужно уметь быстро реагировать на события и в краткие сроки принимать важные решения, что более подходит для сангвиника или холерика, тогда как люди с меланхолическим типом темперамента будут постоянно находиться в состоянии эмоциональной напряженности при таком ритме работы, а флегматики могут недостаточно быстро среагировать на событие.

В то же время профессии, связанные с актерской или музыкальной деятельностью, требуют определенной эмоциональной чувствительности, наиболее характерной для меланхоликов.

Тип темперамента также может обуславливать выбор профессии, что будет влиять на уровень жизни человека. Так как эмоциональная чувствительность и тревожность может не позволить меланхолику достичь карьерных высот, тогда как инициативных сангвиник быстро займет свою нишу в обществе.

Стоит отметить, что с одной стороны влияние темперамента на уровень жизни достаточно посредственно, так как человек с любым типом темперамента может занять такое социальное положение, которое позволит ему поддерживать высокий уровень жизни. И темперамент влияет на формирование характера человека, развитие его способностей, уровень его амбиций с другой стороны.

Можно сказать, что влияние темперамента человека на его социальное положение в обществе весомо, однако тип темперамента во многом обуславливает выбор рода деятельности человека наряду с другими индивидуальными особенностями, а также обуславливает методы достижения определенной цели и выбор вида профессиональной деятельности (руководитель-исполнитель).

Тогда как сангвиники и холерики часто имеют ярко выраженные лидерские способности и стараются реализовать их в своей деятельности, меланхолики предпочитают находится под руководством хорошего лидера и четко выполнять обязанности, а флегматики могут быть как хорошими, качественными исполнителями, так и выступать в роли руководителя.

Эти особенности прямо пропорционально связаны с уровнем жизни данных личностей, т.е. в современном мире человек, занимающих высокое социальное положение, имеет высокий уровень дохода, а значит может потребить достаточное количество материальных благ и услуг, улучшить свои условия жизни и, как следствие, имеет высокий уровень жизни и наоборот.

Однако стоит учитывать также то, что люди имеют смешанные типы темпераментов, различные жизненные условия могут менять уменьшать проявления того или иного темперамента в поведении человека, сам человек может волевыми усилиями бороться с негативными сторонами своего темперамента и т.д. Таким образом, данное влияние темперамента на качество и уровень жизни человека не является аксиомой, однако наиболее вероятно для большинства населения.

Список использованных источников

1. Батаршев, А. В. Темперамент и характер: Психологическая диагностика / А. В. Батаршев. - М.: ВЛАДОС ПРЕСС, 2001. - 336 с.
2. Слободская, Е. Р. Личность и темперамент в процессе развития / Е. Р. Слободская // Методологические проблемы современной психологии: иллюзии и реальностью Сибирский психологический форум. Материалы форума 16-18 сентября 2004. - Томск, 2004. - С. 828-834.
3. Влияние темперамента на деятельность человека // Здоровый человек [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.obsheedelo.com/Vliyanie_temperamenta_na_deyatelnost_cheloveka
4. Юнг К. Г. Психологические типы: пер. с нем. / Под общей ред. Зеленского В. - СПб.: "Ювента". - М.: Издательская фирма "Прогресс-Универс", 1995. - 718 с.
5. Стреляу Я. Роль темперамента в психическом развитии/ Я. Стреляу; под общ. ред. И.В. Равич-Щербо. - М.: Прогресс, 1982. – 231 с

ВЛИЯНИЕ ЗДОРОВЬЯ НАСЕЛЕНИЯ НА УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

*Петенко А.В., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
Кишкина В.В., студентка гр. УП-15*

Социально-экономические, политические и прочие факторы обычно действуют через состояние и приоритеты служб здравоохранения. Здоровье человека характеризуется не только наличием или отсутствием болезней или каких-либо физических дефектов. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) определяет здоровье как состояние полного физического, духовного, социального благополучия, когда органы и системы организма человека уравновешены с окружающей производственной и социальной средой. В этом определении заключены три составляющие стороны здоровья – физическое, психическое и социальное.

Укрепление и восстановление здоровья требует значительных материальных и финансовых ресурсов, что тесно связывает его с уровнем экономического развития страны. Здоровье как социально-экономическая категория проявляет себя как здоровье каждого гражданина, представляет стратегическую цель государства, условие его национальной безопасности.

История человечества знает много случаев, когда целые государства исчезали из-за резкого сокращения численности населения, в том числе и в связи с распространением эпидемий, низкой продолжительностью жизни, рождаемостью, высокой смертностью. Общественное здоровье является необходимым условием для поддержания здорового трудового потенциала страны, критерием эффективности государственного управления. Так же существует взаимосвязь общественного здоровья с экономическим развитием общества. Богатое общество имеет возможность выделить больше средств на поддержание и укрепление общественного здоровья [1, с. 30].

Здоровье и бедность. Здоровье населения напрямую зависит от благосостояния народа. Страны с низким уровнем экономического развития, как правило, имеют меньше возможностей для развития и укрепления системы здравоохранения. В этих странах из-за низких доходов на душу населения, как правило, выше уровень смертности, ниже качество жизни населения. Показатели ожидаемой продолжительности жизни в странах с низким уровнем экономического развития – обычно самые низкие [2, с. 13].

Создание системы широкого доступа к общественному здравоохранению способствует созданию относительно равных условий для получения первой медицинской помощи, что способствует сокращению бедности. Еще одним шагом наряду с прямой государственной поддержкой, является отказ от вредных привычек (поддержание здорового образа жизни), и государственное финансирование занятий спортом, мероприятий организации досуга молодежи.

Здоровье и занятость. Важным фактором экономического благосостояния населения является занятость, обеспеченность работой. Современные виды производств, высокие технологии связаны с большими нагрузками. Здоровье, образование и культура напрямую влияют на отношение человека к своему здоровью. В образованном обществе люди более бережно относятся к своему здоровью, используют профилактические меры, ведут здоровый образ жизни.

Здоровье и окружающая среда. Прямое влияние на здоровье населения оказывают состояние окружающей среды и условия проживания. Согласно докладу, опубликованному Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) 5 июня 2006 г., около 24% заболеваний и 23% смертей в мире вызваны вредным воздействием таких факторов окружающей среды, которые можно предотвратить. Ежегодно неблагоприятные внешние факторы уносят более 13 млн. жизней и являются причиной каждого третьего заболевания у детей младше пяти лет. Ухудшающиеся экологические условия могут оказать негативное влияние не только на здоровье ныне проживающего населения, но и на наследственность [3].

Неблагоприятная окружающая среда является основной причиной смертности, связанной с заболеваниями малярией, инфекционной диареей, респираторными заболеваниями и травмами. Смертность от малярии можно снизить более, чем на 40%, а смертность от диареи – на 94% при улучшении санитарно-гигиенической обстановки и качества питьевой воды. Меры, направленные на борьбу с загрязнением воздуха и пассивным курением, использование более чистых и безопасных видов топлива могут значительно снизить уровень смертности от легочных заболеваний.

Рациональное проектирование городов позволит снизить количество смертей в результате дорожно-транспортных происшествий. Данные ВОЗ свидетельствуют о том, что в целом, уменьшив риски, связанные с окружающей средой, можно спасти за год жизни четырех миллионов человек, в том числе двух миллионов детей младше 5 лет. Таким образом, безопасность окружающей среды является основополагающим условием поддержания здоровья населения [4, с. 24].

Список использованных источников

1. Злобина, Г.Ю. Качество жизни: структурные составляющие и перспективные направления развития / Г.Ю. Злобина. - М.: Социум, 2007. - 96 с
2. Милосердов В.П. Общественное здоровье / В.П. Милосердов, Н.Г. Астафьева. – М.: Просвещение, 2006.- 168 с.
3. Официальный сайт ВЦИОМ (Всероссийский центр исследования общественного мнения). [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://www.Wciom.ru>
4. Баженов, С.А. Качество жизни населения: теория и практика / С.А. Баженов. - М.: ЭКОС, 2002. - 178 с.

ВЛИЯНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ НА КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

*Петенко А.В., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
Прилуцкая А.А., студентка гр. УП-15*

Одним из факторов, оказывающих влияние на качество жизни человека в современном обществе, является образование. Сегодня ни у кого не вызывает сомнения тот факт, что дальнейшая судьба цивилизации будет определяться интеллектуально-образовательным потенциалом человека, а основу конкуренции составят уровень и качество образования.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что проблема качества образования - одна из центральных проблем современности. От решения этой проблемы зависит качество жизни человека в обществе.

Изучением этого вопроса занимались такие ученые как Масионис Д.Ж., Субетто А.И., Колин К.К., Ковалева Г.С., Солонин С.И., Кортов С.В.

На протяжении всего существования человечество пыталось повысить качество своей жизни. Этому добивались с помощью индустриализации общества, улучшения условий жизни и труда человека, предоставления разнообразных свобод и прав. Однако, как показала история, эти меры не привели к улучшению качества жизни населения [1, с. 8]. Дело в том, что это понятие часто путают с понятием «уровень жизни». Предоставляя человеку более высокооплачиваемую работу или переселяя его из глухой деревни в город, мы повышаем лишь уровень его жизни, а не качество. Для того чтобы разобраться в этом, необходимо понимать, что же такое качество жизни.

«Качество жизни - понятие, обозначающее количественный уровень и разнообразие тех материальных и духовных потребностей, которые способен удовлетворить человек в условиях определенного общества» [2, с. 15]. Другими словами, понятие «качество жизни» включает в себя два аспекта: уровень жизни, то есть и материальные блага, и уровень духовного развития человека, то есть блага нематериальные [3, с. 22].

Удовлетворяя потребности человека в жилье, предоставляя ему медицинские услуги, повышая заработную плату, мы улучшаем лишь уровень его жизни. Чтобы повысить качество, необходимо разнообразить и дать возможность удовлетворить также и духовные потребности человека. Здесь-то и вступает в силу наш тезис о том, что на качество жизни большое влияние оказывает качество образования. Что же такое качество образования? Качество образования – характеристика системы образования, отражающая степень соответствия реальных достигаемых образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям.

Соответственно, чем эффективнее образовательный процесс, тем выше результаты и цели этого процесса. Если, работники образования, будут изначально ставить перед учениками высокие цели и создавать ситуации успеха, помогая учащимся достигать этих высот, то и представления о жизни, счастье, ценностях и качестве жизни у них будут отличными от тех, которые сформировались бы у них под воздействием СМИ, примеров из жизни [4, с. 17].

Считается, что задача образования – это дать нравственную основу. И только тогда можно говорить о повышении качества жизни, когда

материальные блага будут способствовать духовному и нравственному совершенствованию человека, а не заменять его. Только в результате у человека формируются понятия о долге и чести, высокие цели и понимание того, к чему он должен стремиться. Мы сможем повысить качество жизни граждан, с детства воспитывая в них понятие о том, какой должна быть настоящая жизнь настоящего человека.

Для обеспечения достойного качества жизни личность должна получить от образования личностные качества (организаторские способности, самостоятельность в принятии решений, чувство ответственности за свои действия), необходимые для жизни в постоянно изменяющемся мире; высокий уровень профессионализма (кругозор, уровень интеллекта), позволяющий решать творческие задачи в различных отраслях деятельности. Рост уровня и качества образования будет способствовать улучшению социально-экономического положения страны и достижению достойного качества жизни. Смена ценностных приоритетов общественного развития, изменение условий и способов деятельности, использование новых источников и ресурсов (интеллектуальные технологии, знание), обеспечивающих социальное благополучие, усиливают значимость образования в современном мире. Только человек, обладающий свободной интеллектуальной жизнью, знающий ценности культуры, способен на создание нового социального опыта, научных теорий и концепций. Все выше сказанное можно доказать, взяв за основу «Рейтинг самых образованных стран мира». Первое место – Россия, второе – Канада, третье место – Израиль, четвертое – Япония, пятое место – Соединенные Штаты Америки. Именно эти страны являются лидерами в области образования. В этих странах проживает большое количество дипломированных специалистов в области экономики, медицины, науки, программирования и т.д. И как итог, страны являются одними из развитых и ведущих стран мира, в них расположены: крупнейшие компании в области машиностроения и авиастроения, компании по добыче нефти и газа, компании занимающиеся производством компьютерной техники, крупные медицинские центры, транснациональные корпорации и т.д.

Современное общество нуждается в человеке, который обладает знаниями, подготовлен к жизни, ориентируется в социокультурном пространстве, способном обеспечить себе достойное качество жизни. Основания образования в современном мире состоят в том, что акцент смещается с «человека знающего» на «человека, подготовленного к жизни».

Анализируя взаимосвязь социального образования и качества жизни, мы показали существование двух взаимообратных типов взаимодействия. С одной стороны, качество жизни – явление вторичное по отношению к образованию.

Оно отражает все нормы и ценности, формируемые в ходе образовательного процесса. Оно представляет практическую реализацию всего того, что дано человеку образованием. С другой стороны, качество жизни есть продукт деятельности субъекта, его профессиональных и личностных достижений.

Таким образом, механизм взаимосвязи образования и качества жизни заключается в том, что образование, социализируя личность, развивая ее креативность, высокий уровень коммуникативных способностей, социальных компетенций, толерантности, выступает фактором, обеспечивающим тот или иной уровень качества жизни.

Список использованных источников

1. Солонин С.И. Качество образования: проблемы и задачи изменения внутренней среды ВУЗа / С.И. Солонин, С.В. Кортков // Университетское управление: практика и анализ. 2003, № 2(25). - С. 64-69.

2. Каланова Ш.М. Тотальный менеджмент качества в высшем образовании / Ш.М. Каланова, В.К. Бишимбаев. – Астана: Фолиант, 2006. – 356 с.

3. Субетто А.И. Качество жизни: грани проблемы / А.И. Субетто. – Кострома, 2004. – 170 с.

4. Штомпка П. Социология социальных изменений: пер. с англ / П. Штомпка. – М.: Аспект Пресс, 1996.- 416 с.

ИННОВАЦИИ В ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

*Петенко А.В., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
Чуприй В.Г., студентка гр. ИПМ – 13*

Инновационные технологии управления персоналом являются очень важными. Подготовка на основе компетенций, корпоративные университеты, современные системы развития персонала, методики проверки персонала на лояльность, хедхантинг и автоматизация HR-функций. Сформулированы требования к инновационного развития системы управления персоналом.

Актуальностью работы является быстрое внедрение новых технологий, новые формы организации производства, сокращение и даже исчезновение отдельных предприятий, возникновение новых сфер занятости, компьютеры,

электронное общение и Интернет меняют способы ведения бизнеса и взаимодействия людей в процессе трудовой деятельности.

Исследованию проблем теории и практики управления персоналом посвящены труды многих отечественных и зарубежных ученых: Д. Богини, А. Колот, И. Завадского, А. Шегды, Г. Щекина, О. Виханского, В. Веснина, Б. Генкина, А. Егоршин, А. Кибанова, В. Дятлова и других, но исследования по современной практике управления персоналом в современных условиях требует все большего внимания.

В странах с переходной экономикой эти изменения усиливаются еще и значительными социально - экономическими преобразованиями.

Научно доказано, что люди в бизнесе важны не меньше, чем здания и машины, притом, что знания сотрудников подаются в виде непосредственной производительной силы. Итак, динамичное развитие предприятия, обусловленный ростом конкуренции сопровождается использованием новых технологий, невозможно без постоянного развития профессионализма сотрудников.

Сегодня - при смене эпох, во время перехода от традиционного общества к обществу информационному - значительно повышается значение инноваций, инновационных социальных технологий в управлении трудовыми коллективами. Поэтому исключить методы повышения эффективности деятельности компании требуют от службы персонала не только и не столько учета кадров, контроля за соблюдением трудового законодательства и документооборотом, а в первую очередь - формирование работоспособной и эффективно функционирующей команды.

Достижение этой цели невозможно без внедрения инноваций в процессах управления персоналом. Сложность и разнообразие проблем инновационного управления персоналом и определяет актуальность данной статьи.

В современной науке и практике инновационного менеджмента происходит постоянный процесс совершенствования, обновления и поиска новых подходов, концепций, идей в сфере работы с персоналом. В то же время недостаточное изучение вопросов инновационного управления человеческими ресурсами приводит к тому, что потребности организации в них полностью не удовлетворяются, что снижает эффективность их действия.

При социальном рассмотрении «инноваций» внимание уделяется процессу нововведения в общество, в организацию, в коллектив. Согласно этому инновация является преобразованием знаний в производственные, экономические, социальные технологии. В данном случае инновация - это коммерциализация знаний, извлечения из них прибыли [1].

Нововведения в кадровой работе - результат внедрения в практику кадровой работы организации кадровой инновации, которая заключается в изменении трудовых, межличностных и других отношений работников, уровня трудового потенциала (знаний, умений, навыков), нравственного и психологического климата организации, функциональных взаимосвязей и функционального разделения труда, материального благосостояния работников, что вызывает появлений в дополнительного экономического и социального эффекта [2]. Современные методы развития персонала предприятия представлены в табл. 1

Таблица 1

Современные методы развития персонала предприятия

Метод	Описание, возможность использования
Тренинг	Минимум информации и максимум упражнений на отработку навыков. Применяется для развития навыков у небольшой группы лиц.
Кейс Стади	Интерактивная технология для краткосрочного обучения менеджеров на основе бизнес-ситуаций. Цель - научить анализировать информацию, сортировать ее для решения поставленной задачи, выявлять ключевые проблемы, выбирать оптимальное решение
Коучинг	Новая форма консультационной поддержки, средство содействия, помощи в поиска решений или преодоления любой сложной ситуации. Задача коуча - не дать знания или навыки, а помочь человеку самостоятельно найти их и закрепить на практике.
E-learning	Массовый метод дистанционного обучения. В виде электронных книг, видео-уроков, компьютерных упражнений. Эффективность проявляется в передаче знаний большому количеству людей.
Самообучение	Проходит в индивидуальном порядке при условии стимулирования учится с использованием различных материалов: книг, документация, аудио-, видео- и мультимедийных программ.

Сегодня существует новый инновационный бизнес-проект. Это новая технология в обучении персонала, которая называется бизнес-ритрит. В английском языке слово retreat означает «Одиночество», «удаление от общества» [3].

Ритрит - это определенный формат взаимодействия людей. Многие воспринимают ритрит как просто форму организации пространства для обучения.

Структура программы «Бизнес-ритрит» состоит из трех блоков.

Во-первых, это бизнес-технологии в сфере менеджмента, переговорной и коммуникативной техники. Они подаются не поверхностно и оторвано от жизни, а с учетом природы сознания и свойств его ума. Это та сфера знаний, которая позволяет понять и осознать скрытые взаимосвязи во взаимодействии с людьми, помогает стать мастером общения и управления людьми, противостоять манипулированию.

Второй блок - это работа с телом. Стрессы, напряжение, внутренние конфликты, неприятие, отрицание - все это намагниченных в теле человека. Тело во время презентации - Это инструмент воздействия на аудиторию.

Задача третьего блока - это раскрыть секреты устройства мира, передать знания законов Вселенной, понимание внутренней сути человека.

Идея проекта «Бизнес-ритрит» заключается в том, что в течение определенного отрыва от повседневной реальности, находясь за городом на природе в прекрасных условиях, участники получают не только бизнес-технологии для успешной реализации себя как руководителей и владельцев, но и какой-то стержень внутри себя, новый взгляд на привычные вещи и обстоятельства. Приходит понимание того, что происходит, производится грамотная стратегия взаимодействия.

Как результат, идут внутренние конфликты, стрессы, появляются новые ресурсы и мотивация на достижение, открываются новые горизонты и возможности.

У работников должна быть сформирована компетентность, которая удовлетворяла бы современные требования работодателей, а именно:

- наличие достаточного уровня знаний в социально - экономической сфере, менеджмента, коммуникаций, коллективного сотрудничества;
- готовность к изменениям и инновациям;
- ориентация на конечный результат деятельности;
- соответствие квалификации работников потребностям конкретных рабочих мест;
- возможность повышения квалификации в соответствии с развитием техники и технологий.

Возрастание роли интеллектуального капитала в современных компаниях является причиной возникновения необходимости преобразования их в организацию, постоянно учится. Исследование показало, что эффективность

обучения и его влияние на конкретные результаты работы сотрудников могут быть высокими только в случае акцента на инновационную активность собственно тех, кто учится, активное привлечение их в процесс обучения. В связи с этим особую актуальность приобретает вопрос о корпоративные университеты. Можно сказать, что корпоративные университеты за рубежом является системой развития профессиональной компетентности персонализированную и подразумевают участие почти каждого ведущего специалиста в обучении персонала, а рядовых сотрудников - в самообучении.

Корпоративный университет - это в первую очередь продуманная система обучения персонала компании, в рамках которой вместе с традиционными формами современной бизнес - образования используются такие формы обучения, как бизнес - тренинги, проблемно - проектные семинары, семинары product knowledge (знание продукта), программы личностного роста работника, ролевые игры, анализ и обсуждение кейсов [4].

Деятельность корпоративных университетов включает, как минимум, следующие основные направления:

- обучение специалистов, а также менеджеров высшего и среднего звена передовых методов управления;
- консультирование (в основном по вопросам использования различных технологий);
- тренинг персонала с целью выработки необходимых умений;
- сопровождение развития сотрудника через наставничество, а руководство - через коучинг;
- система управления знаниями, которая обеспечивает обобщение, консолидацию и использование накопленного специалистами компании опыта.

Современные процессы ускорения глобализации и усиления конкуренции на рынках требуют от предприятий внедрения инноваций в практику управления персоналом. Это свидетельствует о том, что в HR - инновации являются большим и стабильным будущим. При этом инновационное развитие системы управления персоналом должен отвечать следующим требованиям:

1. Приведение в соответствие уровня человеческих ресурсов к инновационным процесс и в организации.
2. Инновационная деятельность и мотивация персонала, которая подразумевает интенсивную реализацию качественно новых подходов к технологиям производства, продукции.
3. Отнесение управления персоналом в инновационных процессов организации. При этом персонал, в частности, управленческое звено, является одним из источников нововведений.

4. Каждый инновационное мероприятие следует рассматривать в аспекте соответствия качественному уровню подготовленности человеческих ресурсов.

5. Механизм инновационного развития системы управления персоналом предоставляет стратегические средства, помогающие диагностировать проблемы совершенствования инновационной деятельности и выявлять методы их решения.

6. Для повышения эффективности инновационного развития системы управления персоналом необходим постоянный анализ уровня инновационной активности организации и ее структурных подразделений.

Современное состояние экономики определяет новые требования к уровню подготовки персонала, когда наблюдается быстрое устаревание знаний, умений и навыков персонала, которое выражается в отставании индивидуальных знаний от современных требований к должности и профессии. Постоянное развитие персонала с целью повышения его компетентности должен осуществляться через формирование системы непрерывного обучения при создании условий для полного раскрытия потенциала сотрудников, их способности вносить ощутимый вклад в деятельность своей организации.

Список использованных источников

1. Юрасов И.А. Инновационные технологии управления // Управление персоналом. – 2006. – № 20. – С. 59-63.
2. Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. Кибанова А.Я. – М.: ИНФРА - М, 2007. – 365 с.
3. Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. – М.: ИД «Управление персоналом», 2005. – 550 с.
4. Моисеев А. Стержневые технологии нового времени / А. Моисеев // Управление персоналом. – 2007. – №17 (171). – С. 8-24.

ВЛИЯНИЕ РАЗЛИЧНЫХ ФАКТОРОВ НА КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

*Петенко А.В., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
Шевченко Д.Е., студент гр.УП-15*

Все мы живём в обществе. Его влияние на наше здоровье и развитие неоднозначно. Человек - существо социальное, и не удивительно, что ведущее значение имеют факторы социального влияния, оказывающие регулярное воздействие на развитие и здоровье человека.

Целью работы является изучение факторов, которые влияют на качество жизни населения.

В настоящее время при изучении понятия применяется системный подход: качеством жизни следует считать совокупность свойств системы «человек - среда жизнедеятельности» [1, с. 5]. При анализе литературных источников выяснилось, что многие авторы связывают качество жизни со здоровьем. Это, безусловно, справедливо и далеко не случайно, поскольку здоровье - один из определяющих факторов качества жизни как системы.

На человека воздействуют многочисленные факторы, одни из которых отражаются на здоровье положительно, другие - отрицательно. Понятно, что в целях повышения уровня здоровья необходимо максимально использовать первые из них и максимально ослаблять влияние вторых.

В свою очередь, факторы, влияющие на здоровье, опосредованно влияют и на качество жизни. Это значит, что социальные факторы через образ жизни, состояние окружающей среды, состояние здравоохранения в целом формируют здоровье. Они влияют на развитие и здоровье человека и составляют свыше 50% среди всех факторов [1, с. 23]. Это доказывается различиями в уровнях здоровья общества в зависимости от социально-экономического развития региона.

Ярким примером сильного влияния социальных условий на здоровье могут служить кризис и падение экономики. Значительное место занимают проблемы качества жизни населения, что связано, прежде всего, с ухудшением жизненных параметров большинства населения государства [2, с. 59].

Учёные определяют качество жизни через систему качеств (материальных, духовных, социокультурных, экологических и демографических компонентов жизни). И.С. Попов даёт следующую трактовку качества жизни: это комплексная, интегральная характеристика экономических и неэкономических факторов, определяющих положение человека в современном обществе [3].

С. А. Меркушев говорит о качестве жизни как об интегральном понятии, всесторонне характеризующем степень (уровень) комфортности общественной и природной среды для жизни и деятельности (труда) человека, уровень благосостояния, социального, духовного и физического здоровья человека [3, с.12]. Дж. Пападжорджио рассматривает понятие как функцию следующих типов условий: биофизических, биологических и соматических, экологических; условий окружающей среды, как естественных, так и антропогенных; социально-психологических [4, с. 3].

Литературные источники показали, что факторами, обуславливающими здоровье, являются: биологические, природные, состояние окружающей среды,

социально-экономические, уровень развития здравоохранения. Эти факторы влияют на образ жизни людей. Установлено также, что образ жизни примерно на 50%, состояние окружающей среды на 15-20 %, наследственность на 15-20 % и здравоохранение на 10 % обуславливают здоровье [5, с. 125]. Число факторов, влияющих на состояние общественного здоровья, в том числе на качество жизни, весьма велико. Кроме перечисленных выше факторов это и многообразные природные факторы, и загрязнение окружающей среды, и качество медицинской помощи, уровень образования населения и др.

Разработанная У. Форрестером система определения и повышения качества жизни состоит из 4 «основных факторов»: снабжение и обеспечение продуктами питания, капиталовложения, определяющие стандарт жизни, загрязнённость окружающей среды, степень роста населения. Д. Белл сформулировал 12 специфических индикаторов, обычно используемых для измерения качества жизни. М. Хагерти, Р. Камминс, Э. Феррис в своей работе рассматривают 22 наиболее используемых в мире индекса для измерения качества жизни всего государства [4, с. 82]. Е.В. Давыдовой описаны различные модели и методы измерения качества жизни, понятие рассматривается как многокомпонентная система [5, с. 23]. Также на состояние здоровья человека большое влияние оказывают жилищные условия.

Действительно, проблемой развития общества является качество окружающей среды, так как здоровье зависит не только от индивидуальных особенностей человека, но и от природных факторов. Быстрые темпы развития технологий могут привести к необратимым процессам, а именно к нарушению экологического состояния и как следствие к ухудшению здоровья населения. Качество жизни влияет на все стороны жизнедеятельности и, прежде всего, на воспроизводство, здоровье и продолжительность жизни населения. Изучение влияния качества экологии окружающей среды на здоровье и продолжительность жизни населения необходимо. Экологическая обстановка в регионе неблагоприятная, и прослеживается тенденция к её ухудшению.

На основании рассмотренного материала можно говорить о том, что проблема качества жизни общества становится одной из наиболее актуальных на современном этапе развития. Экологические и социальные факторы влияют на показатели качества жизни населения и являются важными для сохранения здоровья человека. Внедрение новых методик влияет на повышение качества жизни населения. Основной проблемой экономической политики является поиск источников экономического роста, которые смогли бы сократить бедность, а также способствовать развитию рыночных отношений, что положительно влияет на измерение качества жизни населения.

Список использованных источников

1. Киселева Т. Качество жизни в условиях глобализации экономики / Т. Киселева, С. Полнарев, А. Сменковский // Стандарты и качество, 2013. - № 11. – С. 101-102.
2. Жарикова М.В. Дегендеризация общества как фактор повышения качества жизни населения: Монография/ М.В. Жарикова, Б.И.Герасимов. – Тамбов: ТОИПКРО, 2007.- 122 с.
3. Трофимов А.М. Оценка качества жизни населения как форма изучения социально-географического пространства / Трофимов А.М., И.Г. Мальганова, 2005. – С. 36-43.
4. Спиридонов С.П. Институциональные индикаторы качества жизни: Монография/ С.П. Спиридонов, Е.В. Нижегородов, Б.И. Герасимов / под науч. ред. д-ра экон. наук, д-ра техн. наук, профессора Б.И. Герасимова. - Тамбов: Изд-во ГОУ ВПО ТГТУ, 2010. - 136 с.
5. Давыдова Е.В. Измерение качества жизни / Е. В. Давыдова, А.А. Давыдов. - М.: 2003. - 52 с.

ТИПЫ И МОДЕЛИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Пикалова И.И., студентка гр. МНС- 13-2

*Киселева А.А., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Корпоративная культура (КК) состоит из определённых ценностей, и взглядов, которыми руководствуется фирма для обеспечения высокой прибыльности фирмы посредством совершенствования управления человеческими ресурсами [3].

На сегодня было разработано большое количество моделей КК. Например, рассмотрим модель Г. Харрисона и как её представил Ян Хармс. Харрисон выделяет четыре типа организаций с КК ориентированной на:

Роль. В основе лежат процедуры и правила, при этом организация не отличается высокой гибкостью и адаптацией. Ян Хармс изображает данный тип в виде греческого храма.

Задача. Способность адаптироваться и быстро выполнять трудные задачи - главные критерии. Хармс определяет её как культуру групп экспертов.

Человек. Человеческие ресурсы - превыше всего. Карьера работника зависит от качества его работы и достижений. Она изображается в виде протоплазмы.

Власть. Абсолютный контроль. Хармс изобразил данный тип организаций в виде паутины, так как все приказы исходят из одного центра управления.

Классификация корпоративных культур предложенная Джеффри Зоненфельдом является общепринятой в классическом западном менеджменте Она состоит из таких типов [1]:

1. «Бейсбольная команда» встречается в тех областях, где происходит очень быстрое движение бизнеса и где очень велик риск (производство фильмов, рекламное дело, IT). В такой культуре поощряется талант, новаторство и инициатива.

2. «Клубная культура» характеризуется сработанной за многие годы командой профессиональных сотрудников. командной работой. Важным являются возраст, опыт и должность.

3. «Академическая культура» характерна для уже полностью сформированных и целостных организаций, например, CocaCola, Ford, General Motors.

4. «Оборонная культура» формируется в обстановке жёсткой конкуренции, где каждый должен проявить только свои наилучшие качества.

Следующая модель AGIL (адаптация, достижение целей, интеграция, легитимность) представлена американским социологом Т. Парсоном. Её суть состоит в том, что для успешного функционирования любая организация должна уметь адаптироваться к постоянно меняющимся условиям внешней среды, добиваться выполнения поставленных ею целей, интегрировать свои части в единое целое, и, в конечном итоге, быть признанной людьми и другими организациями [4].

В свою очередь Ч. Хенди отмечает, что культуры организаций развиваются самостоятельно и в определенном направлении и в одной организации в процессе ее эволюции можно проследить все модели культур. Так, на стадии зарождения преобладает культура власти, на стадии роста - культура роли, на стадии развития - может формироваться культура задачи или культура личности, а на стадии распада может быть использован любой из четырех видов культур [4].

Австрийский ученый Г. Хофстед разработал модель, по которой сравнивает культуры различных стран по следующим четырем параметрам:

1. Индивидуализм / коллегиальность (IND).

Индивидуализм предполагает, что человек действует исходя из своих собственных интересов и интересов его близлежащего окружения. «Общество» как олицетворение индивидуалистической ориентации реализовано в США, Австралии и Великобритании.

Коллективизм исходит из того, что каждый человек по рождению или по работе принадлежит к более или менее сплоченной группе и не может считать себя свободным от нее.

«Сообщество», которое основывается на взаимной симпатии и понимании и готово удовлетворять потребности членов развито в таких странах как Португалия, Мексика и Греция.

2. Зона власти (PDI).

Сфера распространения власти как элемента культуры определяется пространством, в пределах которого даже наименее наделенный властью индивидум в группе осознает неравноправие в распределении власти и считает его нормальным положением вещей.

Индекс измерения масштаба власти PDI обнаруживает примечательные связи с географическим положением, количеством населения, благосостоянием страны и политическим положением. Отмечается, что:

- страны с высокой плотностью населения демонстрируют наиболее высокий масштаб власти;
- масштаб власти в южных или тропических странах выше, чем в странах с умеренным или холодным климатом;
- благосостояние - причина низкого масштаба власти. Так, например, Франция и Бельгия, несмотря на высокий уровень благосостояния, демонстрируют достаточно высокий индекс масштаба власти, что заложено в их истории: все романские страны имеют ярко выраженный «опыт», полученный во время господства Римской империи;
- демократические страны при политической стабильности (Австрия, Германия, Швеция, США) отмечены низким масштабом власти, в то время как страны с авторитарным управлением (Япония, Югославия, Мексика) имеют высокий масштаб власти [4].

3. Снижение (устранение) неопределенности.

Эта характеристика указывает на степень стремления людей избежать ситуаций, в которых они чувствуют себя неуверенно.

Общественные правила, предписания, нормы поведения призваны помогать членам организации и общества в снижении неуверенности и неопределенности.

Необходимо отметить, что культура, лишенная восприятия неопределенности, отличается активностью, агрессивностью и нетерпимостью, в то же время культуры, воспринимающие неопределенность характеризуются большей рефлексией и бесстрастностью.

Для организаций слабое стремление к устранению неопределенностей означает наличие малого количества написанных правил, низкую стандартизацию и специализацию.

4. Мужественность/женственность (MAS).

Индекс мужественности демонстрирует, насколько общество отдает предпочтение мужским ценностям по сравнению с женскими.

Синонимами мужественности являются самоутверждение, успешность, материальный успех, конкуренция, честолюбие.

Женственность определяется предпочтением профессиональной безопасности, поддержанием социальных контактов, а также качества жизни. Наблюдения экспертов говорят о том, что:

- в Японии - наивысший индекс мужественности;
- страны, расположенные вблизи экватора, демонстрируют высокий индекс мужественности;
- также немецко-говорящие страны демонстрируют высокий индекс MAS;
- в англо-американских странах этот индекс выше среднего;
- азиатские и романские страны характеризуются женственностью;
- в северных странах наименьший MAS.

Таким образом, значение корпоративной культуры достаточно велико, так как позволяет эффективнее управлять человеческими ресурсами в организации. Типология КК достаточно разнообразна и зачастую по мере жизненного цикла организации один тип может сменять другой. Однако, в основе формирования любой из моделей КК должен лежать индивидуальный подход, базирующийся на экономико-организационной культуре системы с учетом маркетинговой ориентации.

Список использованных источников

1. Колесников А.В. Корпоративная культура современных организаций : курс лекций / А.В. Колесников. - Моск. академия экономики и права . – М. : ООО ИИЦ "Альфа-Пресс", 2011 . – 444 с.
2. Томилов В.В. Культура предпринимательства/ В.В. Томилов. - СПб: Издательство «Питер», 2000. – 368 с.
3. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации / В.П. Пугачев. - М.: Аспект-Пресс, 2005. – 279 с.
4. Галкина Т.П. Социология управления от группы к команде: Учеб. Пособие / Т.П. Галкина. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 224 с.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ЛОГИСТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА

Побоженко Д.С., магистрант гр. Л-15м

*Научный руководитель: Смирнов С.Н., к.т.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

В настоящее время много внимания уделяется повышению эффективности деятельности отечественных компаний. При этом значительное место уделено логистическому управлению. Многие крупные организации создают в своих структурах службы логистики и выстраивают работу организации с учетом логистических принципов. Для повышения эффективности производства широко применяются такие логистические технологии как Just-in-time (JIT) или «точно в срок», система KANBAN, технология Lean Production («бережливое производство»), технология «Шесть сигм» и другие. В тоже время было бы интересным, с точки зрения поиска новых путей повышения эффективности деятельности компании, применение к системе управления персоналом логистических принципов.

Дело в том, что кадровое перемещение персонала в организации достаточно систематизировано и соответственно можно говорить о наличии потока человеческих ресурсов. Соответственно если есть поток, то им можно эффективно управлять на основе логистических технологий.

Основные принципы логистики можно хорошо адаптировать к системе управления персоналом в компании.

1. Нужный продукт – это нужный персонал
2. Требуемого качества – это требуемой квалификации и профессиональными навыками
3. В нужном количестве – необходимой численности
4. В должном месте – на конкретном рабочем месте
5. В расчетное время
6. С минимальными издержками .

Приведенные логистические принципы как нельзя лучше характеризуют эффективность системы управления персоналом и соответственно влияют на эффективность всей экономической системы. Таким образом, говоря языком логистики, системы управления персоналом в отечественных компаниях скорее «выталкивающие» (рис. 1).

В целом «выталкивающая» логистическая система, характеризуется тем, что полученный на одном рабочем месте продукт «проталкивается» дальше и становится запасом незавершенного производства на входе следующей операции.

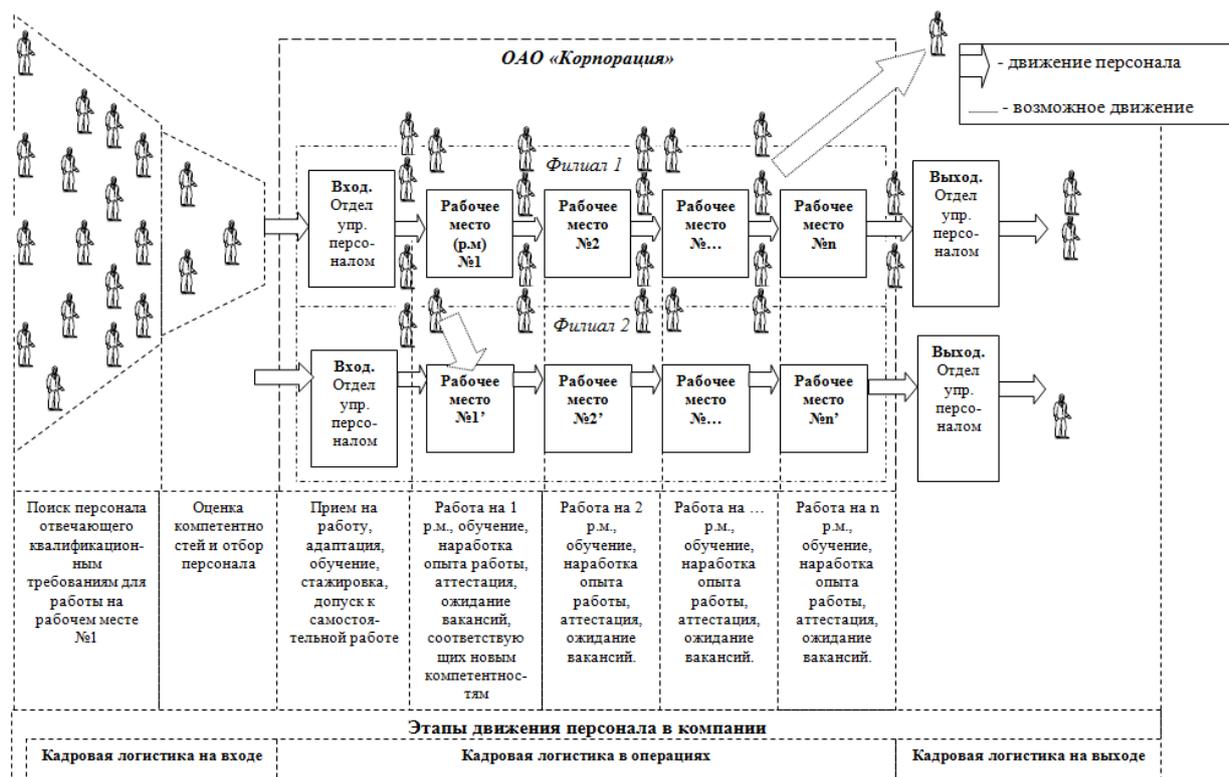


Рисунок 1. «Выталкивающая» система управления персоналом

Проводя аналогию с системой управления персоналом можно говорить о «накоплении» квалифицированного персонала с избыточными навыками на рабочих местах. Это происходит после приобретения определенного профессионального опыта (стажа работы) и соответствующего обучения.

В таком случае сотрудники ждут, когда освободится вакансия на другом, следующем по производственной цепочке, рабочем месте. При этом срок ожидания может быть очень большим, например, вся жизнь. Наиболее талантливые и/или подготовленные могут покинуть компанию. В этом случае мы теряем квалифицированные кадры за счет увольнения их из компании. Экономический ущерб от данных потерь весьма существенен, хотя его и сложно оценить. С другой стороны идея пожизненной работы на одном рабочем месте была хороша в советское время, а в настоящий момент ценится другое – способность работать на разных рабочих местах, генерировать новые креативные подходы к работе, постоянно развиваться, учиться и др.

Любую логистическую систему можно рассматривать не только по отношению к материальным, информационным и финансовым потокам предприятия, но и к потокам движения персонала на предприятии. Была рассмотрена «выталкивающая» система и применена по отношению к движению персонала на предприятии [1, с. 49].

К недостаткам «выталкивающей» системы при рассмотрении движения материальных потоков, как правило, относят накопление запасов между операциями и как следствие непроизводительное «замораживание» финансовых ресурсов, а также увеличение доли брака, непроизводительных потерь. Аналогично при рассмотрении системы управления персоналом.

В сотруднике, который ожидает освобождения вакантного места, соответствующего его новым компетентностям «заморожены» не только вложенные финансовые ресурсы, но и потенциальные способности, которые он не может проявить работая на «старом» рабочем месте. В этом случае потери такого квалифицированного персонала за счет его увольнения можно квалифицировать, как непроизводительные.

Список использованных источников

1. Митин А.Н. Логистический подход к управлению персоналом организации / А.Н. Митин, Н.Г. Кормин // Известия Уральского государственного экономического университета, 2007. - № 1 (18). – С. 46-52.

ПРОГРАММЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА В СТРАНАХ С РАЗВИТОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКОЙ

*Полуднева Е.В., студентка гр. УП-14
Баранник Ю.Г., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Выбранная тема работы актуальна в настоящее время в связи со сложившейся экономической ситуацией во всем мире.

Как известно, современное общество стремится к постоянному улучшению уровня и условий жизни, которые может обеспечить только устойчивый экономический рост. Однако наблюдения показывают, что долговременный экономический рост не является равномерным, а постоянно прерывается периодами экономической нестабильности. Подъёмы и спады уровней экономической активности, следующие один за другим, принято называть деловым или экономическим циклом.

Экономика имеет свойство развиваться циклически: у нее есть свои кризисы, подъемы, "бумы". Люди всегда стремятся к пику своего благополучия, правительство - к пику развития экономики своего государства. Но экономика страны не может находиться вечно на пике своего развития, за ним неизбежно следует спад, кризис. Под этими двумя словами все мы понимаем нечто плохое,

от чего нужно поскорей избавиться. Кризисы отрицательно влияют практически на все и поэтому с ними пытаются бороться.

Целью данной работы является рассмотрение стран сумевших выйти из кризиса их методы и программы.

Первой программой, которая была рассмотрена- «Новый курс» которую проводили в США. Президент США Ф.Д. Рузвельт предложил стране серию реформ в 1932г. Теоретическую основу «нового курса» составили воззрения английского экономиста Дж. М. Кейнса о необходимости государственного регулирования капиталистической экономики в сочетании с развитием рыночных отношений.

Способами реализации курса являлись:

1. Девальвация доллара, изъятие монетного золота из частных рук, облегчение доступа к кредиту способствовали повышению цен и создали механизм инфляционного развития американской экономики, одновременно давая тем самым в руки государства средства для проведения реформ в других отраслях. Это то, что называют реструктуризацией экономики отмена «сухого закона». С отменой запрета спиртных напитков вводился налог на их продажу - положительно повлияла на стабилизацию финансово-кредитной системы.

2. Закон о восстановлении промышленности. В соответствии с ним предпринимателям в каждой отрасли промышленности предлагалось добровольно объединиться и выработать «кодексы честной конкуренции», которые: во-первых, устанавливали бы размер производства; во-вторых, определяли бы уровень заработной платы и продолжительность рабочего дня; в-третьих, распределяли бы рынки сбыта между отдельными конкурентами. Во время действия закона, ограниченное двумя годами удалось ликвидировать полный хаос в промышленности и поднять индекс производства на 10%.

«Новый курс» охватил и сферу аграрных отношений. В целях восстановления покупательной способности фермеров и поддержания цен на сельскохозяйственные продукты правительство предложило фермерам сокращать посевные площади и поголовье скота, но при этом гарантировало выплату процентов с фермерской задолженности на сумму не свыше 2 млрд. дол. В целях восстановления покупательной способности фермеров и поддержания цен на сельскохозяйственные продукты правительство предложило фермерам сокращать посевные площади и поголовье скота, но при этом гарантировало выплату процентов с фермерской задолженности на сумму не свыше 2 млрд. дол. Одновременно правительство проводило политику демпинга за границей при экспорте пшеницы, хлопка и др. товаров, поощряя фермеров выдачей ввозных премий.

Методология, стратегия и тактика реформ в рамках «нового курса» продемонстрировали особую роль государственного регулирования в системе капиталистического хозяйства и показали, что гибкое и умеренное регулирование экономики, социальной и политической сфер, особенно в трудные периоды развития страны, является жизненно необходимым.

Следующим объектом изучения стала ФРГ. Ученым Л. Эрхардом были разработаны и проведены реформы, направленные на выведение страны из глубочайшего экономического и социального кризиса. Благодаря им за короткое время (около 10 лет) произошло «немецкое чудо», превратившее Германию в процветающее государство, в ведущую экономическую страну мира.

Теоретическим фундаментом антикризисных реформ явилась разработанная Л. Эрхардом концепция «социального рыночного хозяйства». Это была не только теория, но и государственная политика, позволившая радикально изменить облик страны. По своим теоретическим установкам концепция «социального рыночного хозяйства» была по существу творческим применением, с учетом конкретных германских национальных и исторических условий, кейнсианской теории косвенного регулирования.

Л. Эрхард исходил из идеи что государство - регулирующая сила, по этому государство активно вмешивалось в экономические процессы, способы вмешательства были ориентированы на формирование рыночной экономики, основанной на частной собственности на средства производства и защищенной законодательной системой власти [1, с. 216].

Проведенные преобразования, повлиявшие на выход и кризиса:

- денежная реформа. Ее цель - избавление от обесцененных денег и создание твердой валюты;

- реформа цен. Законом о принципах хозяйственной структуры и политике цен отпускаясь на свободу цены, отменялись административное распределение ресурсов и многочисленные нормативные документы, регулировавшие до этого экономические отношения;

- меры по защите внутреннего рынка от внешних конкурентов, смягчено налоговое бремя, запрещались набор новых служащих и повышение им окладов;

- курс на жесткую экономию государственных расходов;

- большое внимание развитию малого и среднего бизнеса.

Существенную роль в успехе проводимых преобразований и выхода ФРГ из кризиса сыграла внешняя поддержка (экономическая помощь по плану Маршалла, а также поставки топлива, продовольствия, семян, удобрений по другим каналам). В германскую экономику передавались американский

транспорт и другое имущество армии США. Из средств Фонда европейской программы восстановления предоставлялись на льготных условиях кредиты.

Антикризисные реформы, разработанные и умело проведенные Л. Эрхардом, не имели бы успеха без активной поддержки общественности, без участия граждан в процессе принятия и реализации решений по социально-экономическим вопросам, без широкой опоры на разработки и рекомендации ученых своей страны. Подытоживая и оценивая антикризисную реформаторскую деятельность Л. Эрхарда, следует особенно подчеркнуть правильный выбор социально ориентированной модели развития.

Выводы. Возможности выход из экономического кризиса есть у каждой страны, результат зависит лишь от правильного выбора модели развития экономики. Целостность государства и общества очень важна в период кризиса, между ними должна быть отлаженная взаимосвязь, ведь одно без другого нормально функционировать не сможет.

Список использованных источников

1. Эрхард Л. Благополучие для всех: перевод с немецкого / Л. Эрхард. – М.: Дело, 2001. – 336 с.

ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА НА ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

*Полуднева Е.В., студентка группы УП-14
Ляхова Л.С., к.э.н., старший преподаватель кафедры
управления персоналом и экономики труда*

В современных условиях глобальной конкуренции основным источником конкурентоспособности и долгосрочного процветания предприятий и организаций становятся знания и навыки ее сотрудников, их лояльность к организации, их мотивация к высокопроизводительному труду.

Компетентность и активность руководителей являются важнейшими факторами эффективности, которая выражается не только и не столько в прибыльности и стабильности положения предприятия, а скорее в ее готовности своевременно адаптироваться к изменяющейся внешней среде.

Для того, чтобы сохранить или повысить эффективность деятельности, каждая организация должна непрерывно совершенствовать систему кадровой политики предприятия, ее структуру.

Проблемам формирования и содержания кадровой политики посвящены труды Базарова Т. Ю. [1], Федосеева В. Н., Капустина С.Н. [2] и других ученых.

Анализ и обобщение результатов их работ позволили сделать вывод о том, что в широком смысле кадровая политика это система осознанных, определенным образом сформулированных и скрепленных правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией организации.

Целью кадровой политики является обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствие с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

Проблемы влияния стилей руководства на эффективность работы персонала освещены в работах Гапоненко А. Л. [3], Белова В. Г. Смолькова В.Г. [4]. По материалам этих работ можно сделать вывод о том, что особенности реализации властных полномочий и стиля руководства имеют существенное значение. Стиль руководства признан одним из значимых внутренних факторов, влияющих на содержание и эффективность деятельности организации.

Учитывая это, исследование, *целью* которого является изучение влияния стилей руководства на формирование кадровой политики организации является актуальным.

Результаты проведенного исследования показали, что в современной литературе классически выделяют три стиля руководства: авторитарный, демократический, либеральный.

Основной задачей кадровой политики при авторитарном стиле является централизация полномочий и навязывание подчинённым мнения руководителя. Все мероприятия направлены на обеспечение строгого соблюдения инструкций и предписаний руководства. Положительным моментом этого стиля является четкая дисциплина. В условиях авторитарного стиля руководства можно выполнить в количественном отношении в два раза больший объем работы, чем в условиях демократического, но качество работы, оригинальность, новизна, присутствие элементов творчества будут на такой же порядок ниже. К отрицательным - подавление у сотрудников стремления работать творчески и проявлять инициативу. Авторитаризм отрицательно сказывается на групповых отношениях. Такой стиль руководства не стимулирует инициативу подчиненных, что затрудняет повышение эффективности работы организации.

Руководитель демократического стиля стремится к выработке коллективных решений, а так же к высокой степени децентрализации полномочий. Он пытается сделать обязанности подчиненных более

привлекательными, избегает навязывать им свою волю, вовлекает в принятие решений, предоставляет свободу формулировать собственные цели на основе целей организации. Свои отношения с подчиненными он строит на уважении к личности работника и на доверии, не боясь делегировать часть своих полномочий. В кадровой политике существенным блоком являются мероприятия стимулирующие работу сотрудников. Среди стимулирующих мер преобладает поощрение, а наказание используется лишь в исключительных случаях. Положительными аспектами являются: повышение производительности, простор творчеству людей. В результате снижение прогулов, травм, текучести, создание более высокого морального настроя, улучшение взаимоотношений в коллективе и отношения подчиненных к руководителю. Отрицательными – угроза ухудшения трудовой дисциплины. При данном стиле управления порядок принятия решения всегда главенствует над задачей и содержанием обсуждаемой проблемы. В нестандартных условиях, из-за отсутствия времени этот стиль является неэффективным.

Либеральному стилю присущи невмешательство в работу подчинённых, предоставление им широкой самостоятельности. Руководитель ставит перед исполнителями задачу, создает необходимые организационные условия для работы, определяет ее правила и задает границы решения, сам же при этом отходит на второй план, оставляя за собой функции консультанта, арбитра, эксперта, оценивающего полученные результаты. Положительными моментами для подчиненных являются возможность выразить себя, творческая атмосфера, увлеченность работой. Среди отрицательных моментов выделяют: устранение руководителя от ответственности за принимаемые решения тормозящее процесс распределения функций между подчиненными; отсутствие размаха в деятельности, безынициативность и постоянное ожидание указаний сверху, непоследовательность действий. При либеральном стиле руководства чаще всего превалирует «пассивный» тип кадровой политики, при которой руководство организации не имеет выраженной программы действий в отношении собственного персонала, а кадровая работа сводится к рутинному функционированию или ликвидации "непредвиденных и неведомо откуда свалившихся негативных последствий". Для такой организации характерно отсутствие прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации в целом. Руководство чаще всего вынуждено работать в режиме экстренного реагирования на возникающие конфликтные ситуации, которые стремится погасить любыми средствами, часто не успевая понять причины событий и их возможные последствия.

Результаты проведенного исследования позволяют сделать следующие *выводы*:

стиль руководства непосредственно влияет на тип, содержание, мероприятия кадровой политики и, как следствие, на эффективность работы предприятия в современных условиях;

авторитарный стиль управления считается оправданным в кризисной ситуации (война, стихийное бедствие, кризисная ситуация в фирме) когда решения необходимо принимать быстро. Жесткий диктат необходим для гарантии оперативности выполнения решений и их надежного контроля;

демократический стиль управления применяется, когда исполнители хорошо разбираются в той работе, которую они выполняют и могут творчески, со всех сторон подойти к ней, внести новизну.

либеральный стиль руководства оправдан, если коллектив укомплектован высококвалифицированными специалистами, и они выполняют творческую или индивидуальную работу;

ни один стиль не является универсальным для любого типа организации. Поэтому при формировании кадровой политики организации целесообразно использовать продуманное сочетание мероприятий присущих каждому из стилей руководства;

область применения способов и приёмов, присущих тому или иному стилю руководства, должна соответствовать важности и срочности заданий, которые ставятся перед персоналом.

Использование полученных результатов исследования позволит при формировании кадровой политики организации обеспечить: максимальное включение мастерства и опыта каждого сотрудника; конструктивное взаимодействие членов организации; получение адекватной информации о работниках, способствующей формулированию целей, задач кадровой политики в программах организации. Это в свою очередь, будет способствовать повышению эффективности управления персоналом в современных условиях.

Список использованных источников

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров . – М.: ЮНИТИ, 1998. – 236 с.
2. Федосеев В.Н. Управление персоналом организации / В.Н. Федосеев, С.Н. Капустин. – М.: Экзамен, 2003. – 368 с.
3. Гапоненко А.Л. Теория управления / А.Л. Гапоненко. - М.: РАГС, 2004. - 558 с.
4. Белов В.Г. Исследование систем управления / В.Г. Белов, В.Г. Смольков. -М.: Луч, 2002. - 246 с.

РОЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ В РАЗВИТИИ УПРАВЛЕНИЯ

Пополитов В.В., магистрант гр. УП-16м

*Научный руководитель: Смирнов С.Н., к.т.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Методология исследования систем управления основывается на разумной организации деятельности руководителей и менеджеров предприятия по рационализации системы управления. Она предполагает определение целей, предмета исследований, границ исследования, выбор средств и методов исследований, средств (ресурсов) и этапов проведения исследовательских работ.

Исследование систем управления проводится в целях развития управления, выбора удачной стратегии и обеспечения жизнестойкости и экономического положения фирмы. Но чтобы исследование не оказалось проведенным ради самого исследования, а имело значительный эффект, необходимо рассматривать или оценивать качество и эффективность исследования.

Методология исследования систем управления требует учета ряда системных характеристик, к которым относятся: потребность в исследованиях; объект и предмет исследования; ресурсы для проведения исследований; эффективность исследований; результаты исследований.

Потребность в исследовании предопределяет масштаб и глубину исследования системных характеристик, реализация которых в наибольшей степени влияет на достижение поставленных целей.

Объектом исследования является система управления. Но в методологическом отношении очень важным оказывается понимание и учет класса этой системы. Она относится к классу социально-экономических систем. А это значит, что основополагающим ее элементом является человек, деятельность человека определяет особенности всех процессов ее функционирования и развития. Связи, благодаря которым существует эта система, характеризуют сложные и противоречивые отношения между людьми, основанные на их интересах, ценностях, мотивах и установках.

Какими бы совершенными ни были современные технические средства, их роль зависит от интересов человека, мотивов использования и освоения.

Система управления строится на деятельности человека. Можно исследовать технику, но нельзя исследовать ее в отрыве от человека и от всех факторов ее использования в его деятельности.

Предметом исследования является проблема. Проблема — это реальное противоречие, требующее своего разрешения. Функционирование системы

управления характеризуется множеством разнообразных проблем, которые выступают как противоречие стратегии и тактики управления, условий рынка и возможностей фирмы, квалификации персонала и потребностей в инновациях и пр.

Необходимы исследования для решения этих проблем, часть из которых являются "вечными", другие — преходящими или созревающими.

Цель является основой распознавания и выбора проблем в исследовании.

Следующей составляющей в содержании методологии исследования являются подходы. Подход — это ракурс исследования, это как бы исходная позиция, отправная точка с которой исследование начинается и которая определяет его направленность относительно цели.

Подход может быть аспектным, системным и концептуальным. Аспектный подход представляет собой выбор одной грани проблемы по принципу актуальности или по принципу учета ресурсов, выделенных на исследование. Так, например, проблема развития персонала может иметь экономический аспект, социально-психологический, образовательный и т. д.

Коротков Э.М. в учебнике "Исследования систем управления" дает такое определение: Исследование – это вид деятельности человека, состоящий в :

- распознавании проблем и ситуаций;
- определении их происхождения;
- выявлении свойств, содержания, закономерностей поведения и развития;
- установлении места этих проблем и ситуаций в системе накопленных знаний;
- нахождении путей, средств и возможностей использования новых представлений или знаний о данной проблеме в практике ее разрешения. [2, с. 20]

Распознавание и формулирование проблем занимает центральное место в методологии исследования. Проблема определяет выбор методов исследования и подходов, предвидение результатов и установление ориентиров и ограничений.

Часто путают проблему с задачей. Они различаются тем, что задача предполагает знание алгоритма ее решения или выбор необходимого алгоритма из известных.

Наиболее типичными проблемами в исследовании управления являются проблемы совершенствования организации управления, технологии управления (разработки управленческих решений), системы эффективных мотиваций деятельности, разработка стратегий и инноваций и др. И каждую из этих

проблем можно решить только на основе ее исследования, т. е. на основе определения ее истоков, содержания, роли в развитии управления, последствий нерешения и возможностей решения и пр.

Проблема — это противоречие, которое не всегда тождественно задаче. Оно несет в себе в той или иной степени элементы новых, неизвестных ранее изменений. Решение проблемы всегда требует творческих усилий, решение задачи требует либо знаний, либо типовых схем и алгоритмов.

Исследование предполагает не только применение какого — либо известного метода, но и создание новых методов изучения, поиск новых подходов. Это определяется достаточно ясным пониманием сути проблемы, возможностей, в ней заложенных, трудностей, которые следует преодолеть.

В практике исследования систем управления большое значение имеет:

- отделение реальных проблем от псевдореальных;
- отбор реальных проблем по критерию необходимости их разрешения;
- отбор проблем по критерию ценности ожидаемого результата;
- выбор проблем в соответствии с критерием возможностей их разрешения. [2, с. 55]

Существуют реальные и мнимые проблемы. Последние можно разделить на три вида: а) уже не проблемы, т. е. проблемы решенные, но считающиеся еще не решенными или такие, которые переросли в другие проблемы; б) еще не проблемы, т.е. проблемы, существующие лишь в предпосылках или возникшие задолго до того, как сложились условия для их решения; в) никогда не проблемы, т. е. проблемы для которых не существует решений.

Любое исследование осуществляется в несколько этапов. Рассмотрим эти этапы.

На первом этапе необходимо выявить потребности в исследовании, проанализировать проблемы, стоящие перед конкретной системой управления, выбрать из них главную, определяющую важность и первостепенность проведения исследования. Для этого проблема должна быть четко сформулирована.

Под проблемой понимается несоответствие фактического состояния управляемого объекта (например, производства продукции) желаемому или заданному (запланированному). Именно в связи с отклонением от плановых (или нормативных) состояний, которое отмечается в определенный момент времени или прогнозируется на будущее, и возникают чаще всего проблемы в организациях.

Но их источником может быть и изменение самих целей или нормативов. Например, если в результате анализа информации о продажах изделия

руководство предприятия принимает решение о снятии его с производства и переключении на другой вид продукции, это может радикально изменить целевые установки всех подразделений, связанных с данными видами продукции. Менеджеры должны заново составить планы, найти и перераспределить ресурсы, организовать обучение персонала и т.д.

Совершенно очевидно, что введение изменений, требующих для реализации ресурсов и времени, должно быть обосновано анализом факторов, оказывающих воздействие на состояние и положение организации.

Совокупность факторов и условий, вызывающих появление той или иной проблемы, называется ситуацией, а рассмотрение проблемы с учетом воздействующих на нее ситуационных факторов позволяет описать проблемную ситуацию.

Описание проблемной ситуации, как правило, содержит две части: характеристику самой проблемы (места и времени ее возникновения, сущности и содержания, границ распространения ее воздействия на работу организации или ее подразделений и ситуационные факторы, ведущие к появлению проблемы (они могут быть внешними и внутренними по отношению к организации)). [3, с. 155]

Содержание второго этапа - закономерное продолжение первого. Это выявление объекта и предмета исследования. Объектом исследования является система управления организации, а предметом - выявленная конкретная проблема, сдерживающая эффективную работу организации.

На третьем этапе необходимо выбрать методологию проведения исследования, под которой понимаем совокупность целей, методов, приемов управления при проведении исследования, а также подход менеджеров к принятию решений и учет традиций организации.

На четвертом этапе проводится анализ ресурсов, необходимых для проведения исследования. К таким ресурсам относятся материальные, трудовые, финансовые ресурсы, оборудование, информация. Анализ ресурсов необходим для успешного проведения исследования и достижения его результатов,

Пятый этап предполагает выбор методов проведения исследования с учетом имеющихся ресурсов и целей исследования.

Шестой этап заключается в организации проведения исследований. Здесь необходимо определить порядок проведения исследований, распределить полномочия и ответственность и отразить это в регламентирующих документах, например в должностных инструкциях. Здесь же необходимо уточнить или определить технологию подготовки и утверждения управленческих решений при проведении исследований.

На седьмом (завершающем) этапе следует зафиксировать и проанализировать полученные результаты. Такими результатами могут быть отдельные рекомендации, новая модель системы управления, улучшенные нормы управляемости, более совершенные методики, способствующие оперативному и успешному разрешению проблемы. [3, с. 157]

Результат исследования систем управления представляет собой практические рекомендации по изменению тех или иных сторон ее функционирования, повышению качества управленческой деятельности менеджера и всего персонала управления.

Эти рекомендации могут быть социально-психологического, экономического, организационного содержания, они могут относиться к области информационного обеспечения управления, мотивации управления, изменения условий деятельности, учета дополнительных факторов развития фирмы, качества деятельности, оценки тенденций развития, конкурентоспособности и пр.

Всякое исследование требует определенного ресурсного обеспечения. Без необходимых ресурсов (человеческих, информационных, финансово-экономических, технических) провести современное исследование невозможно. Поэтому важной проблемой исследования управления является расчет и выделение необходимых для его проведения ресурсов.

Порядок использования ресурсов: распределение, функции, ответственность и полномочия составляют основу организации исследования. Здесь важную роль играет выбор типа организации, который определяется многими факторами, в том числе целью исследования, потенциалом профессионализма персонала, конкретными условиями осуществления исследовательских работ (помещение, временные ограничения, структура ресурсов, отношение персонала к исследованию и пр.). [4, с. 198]

Список использованных источников

1. Беляев А.А. Системология/ А.А. Беляев, Э.М. Коротков. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 351с.
2. Кибанов А.Я. Формирование системы управления на предприятиях/ А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров. - М.: ГАУ, 1993. - 130 с.
3. Мескон М. Основы менеджмента/ М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М.: Дело, 1992. - 388 с.
4. Поршнев А.Г., Управление организацией/ А.Г. Поршнев, З.П. Румянцева, Н.А. Саломатин. - М.: ИНФРА-М, 1999. - 263 с.

УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ

Прокопенко М.А., студентка гр. УП-13

*Научный руководитель: Хмельницкий Б.В., преподаватель кафедры
управления персоналом и экономики труда*

В философском определении знание есть продукт общественной материальной и духовной деятельности прежде всего человека, выражение объективных свойств и связей мира, природного и человеческого. В современном понимании знание это ресурс и одновременно результат в организационных процессах. Носителями знаний являются люди.

Управление знаниями в мировой практике признается одной из наиболее приоритетных сфер деятельности организации, способной многократно повысить эффективность, рассматривается в достаточно широком диапазоне: от экономико-статистического до философско-психологического и свидетельствует о серьезном стратегическом повороте большинства успешных предприятий в сторону усиления внимания к человеческой прежде всего как к профессионально культурной составляющей своей деятельности. Реальная практика показывает, что умение организовать работу – это искусство достижения выдающихся результатов с помощью обычных сотрудников.

Персонал (от лат. Persona – личность) – совокупность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе (входящих в штатный состав), но временно не работающих в связи с различными причинами (отпуск, болезнь, уход за ребенком и т. д.); совокупность трудовых ресурсов, которые находятся в распоряжении предприятия и необходимы для исполнения определенных функций, достижения целей деятельности и перспективного развития. Это, пожалуй, самый важный ресурс любой организации. Следовательно, затраты на его развитие являются ни чем иным, как инвестициями в стабильное и успешное «завтра» компании. Как свидетельствует опыт компании развитых стран, необходимо анализировать человеческие ресурсы в качестве главного актива и работу с ними выносить на первый план [2].

Для успешного развития организации целесообразно использовать и совершенствовать отдельные методы и программы отбора, обучения, оценки и стимулирования кадров, управления персоналом. Поэтому любая современная организация, ориентированная на устойчивое развитие и, соответственно, эффективное управление человеческими ресурсами, стремится применять в кадровой практике технологии и инструменты по формированию резерва кадров.

Управление знаниями нацелено на решение двух основных задач — эффективность и инновации. Возможность решения посредством управления знаниями первой задачи, достигается путем использования знаний для роста производительности вследствие увеличения быстродействия или снижения затрат. Возможность решения второй задачи связана с созданием новых продуктов и услуг, новых предприятий и новых бизнес-процессов, при этом любой обмен знаниями может привести к инновациям [6, с.114]. Знания, ориентированные на инновации, имеют большую перспективную стоимость, чем знания, ориентированные только на эффективность. Управление знаниями как функция и как вид управленческой деятельности охватывает: 1) практику придания дополнительной ценности имеющейся информации путем выявления, отбора, синтеза, обобщения, хранения и распространения знаний [2, с. 63–64]. □ 2) придание знаниям потребительского характера таким образом, чтобы они представляли собой необходимую и доступную для пользователя информацию; 3) создание интерактивного обучающего окружения, где люди постоянно обмениваются информацией и используют все условия для усвоения новых знаний. Общепринятое в настоящее время понятие «управление знаниями» включает в себя два аспекта: создание (производство) знаний и управление их созданием. Это позволяет выделить два вида деятельности: производственную — направленную непосредственно на создание знаний, с соответствующими парадигмами, подходами, методологией и технологией, и управленческую — обеспечивающую производство знаний посредством построения системы управления, основанной на управленческих парадигмах, подходах, методологии и технологии, организационной структуре.

Управление знаниями в мировой практике и теперь уже в нашей стране признается одной из наиболее приоритетных сфер деятельности организации, способной многократно повысить эффективность и свидетельствует о серьезном стратегическом повороте большинства успешных предприятий в сторону усиления внимания к человеческой, прежде всего как к профессионально–культурной составляющей своей деятельности. Реальная практика показывает, что умение организовать работу – это искусство достижения выдающихся результатов с помощью обычных сотрудников.

Список использованных источников

1. Greiner L. Evolution and Revolution as Organizations Grow / L. Greiner // Harvard Business Review. – Harvard, 1972. – August. – 156 p.
2. Управлением знаниями в корпорациях. Учебное пособие / Под ред. Б.З. Мильнера. – М.: Дело, 2006. – 304 с.

3. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: Электронный учебник / В.Р. Веснин. – М.: Кнорус, 2009. – 520 с. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://ibc.vkt.edu.ru/downloads/yprpers.pdf>. (дата обращения: 10.05.15).

4. Ефимов В.В. Управление знаниями: учебное пособие/ В.В. Ефимов. – Ульяновск: УлГТУ, 2005. – 111 с.

5. Мильнер Б.З. Управление знаниями / Б.З. Мильнер. – М.: Инфра-М, 2003. – 178 с.

6. Гапоненко А.Л. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал / А.Л. Гапоненко, Т.М. Орлова. – М.: Эксмо, 2008. – 550 с.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО МЕСТА

Прокопенко М.А., студентка гр. УП-13

*Научный руководитель: Петенко А.В., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Рабочее место – это пространственная зона трудовой деятельности, оснащенная необходимыми основными и вспомогательными средствами, определенная на основании трудовых и других норм, закрепленная за одним или группой работников для выполнения определенных производственных или управленческих работ. В этом понятии можно выделить две его основные составляющие: 1) технические, организационные и экономические задачи, связанные с проектированием рабочих мест, их аттестацией, разработкой технологии, организации труда, оперативным планированием производства; 2) задачи планирования трудовых ресурсов и капитальных вложений.

Основным элементом системы управления персоналом является рабочее место. В этом понятии можно выделить две его основные составляющие: 1) технические, организационные и экономические задачи, связанные с проектированием рабочих мест, их аттестацией, разработкой технологии, организации труда, оперативным планированием производства; 2) задачи планирования трудовых ресурсов и капитальных вложений.

В задачах первой группы рабочее место рассматривается как зона трудовой деятельности одного рабочего или звена (бригады), как часть производственного пространства (например, цеха).

Для задач второй группы (назовем их трудоресурсными) рабочее место надо рассматривать с позиции обеспеченности производства рабочей силой или населения работой. В трудоресурсном аспекте рабочее место — это сфера

приложения труда одного работника соответствующей квалификации или совокупность функций, которые он должен выполнять. Например, если для обслуживания одного станка (агрегата) требуется участие двух рабочих, то в технологическом и эргономическом аспектах данная система будет рассматриваться как одно рабочее место, а в трудоресурсном аспекте — как два рабочих места в каждую смену.

В практической деятельности по управлению человеческим фактором в организации можно выделить определенные шаги, первым из которых несомненно является анализ рабочего места (АРМ). Этот первый шаг связан с целым рядом ключевых понятий и видов деятельности, которые формируют сам процесс менеджмента персонала.

Среди них важную роль играет проектирование рабочего места (ПРМ), а также связанные с ПРМ задачи по улучшению качества производственной среды и трудовой жизни [1, с. 45].

Анализ рабочего места представляет собой дифференцирование рабочего места, с одной стороны, через задачи (деятельность), которая на нем совершается, а с другой — через требования по отношению к образованию, опыту и ответственности, необходимым для успешного выполнения деятельности на этом месте. Анализ рабочего места состоит из двух частей:

1. Описание рабочего места — перечисление видов деятельности (задач, трудовых условий, средств оборудования и материалов, которые используются на данном рабочем месте);

2. Спецификация рабочего места — перечисление необходимых требований к опыту, квалификации и способности успешно выполнять задачи (справляться с работой) на данном рабочем месте [3, с. 72].

Анализ рабочего места проводится для последующего решения многих важных организационных и кадровых проблем:

1. для проектирования рабочего места;
2. для поиска необходимых организации сотрудников;
3. для объективного отбора сотрудников;
4. для осуществления формальной оценки совершенной сотрудником деятельности (проделанной им работы);
5. для квалификационной подготовки и переподготовки персонала;
6. для организации карьеры сотрудников;
7. в связи с материальным и моральным стимулированием персонала;
8. в связи с задачей обеспечения техники безопасности труда.

Для осуществления анализа рабочего места необходимо предварительно сделать общий анализ всей организации и деятельности, которая совершается в

ней, для достижения ее основных целей. Этот анализ осуществляется с помощью использования двух моделей: организационной и процессуальной.

Организационная схема. Организационная схема показывает отношения между различными структурными звеньями в рамках той или другой организации. С ее помощью наглядно демонстрируются формальные связи и взаимодействия. Это значительно облегчает формирование общего представления об организационной структуре той или иной фирмы в целом[4, с. 38].

Процессуальная схема. В отличие от организационной процессуальная схема показывает, как различные задачи и виды деятельности в организации связаны между собой. Если организационная схема даёт представление о структуре организации, то с помощью процессуальной схемы можно сделать детальный анализ конкретных видов деятельности в ней[2, с. 93].

Методы сбора необходимой для АРМ информации. Существует четыре метода сбора данных, необходимых для анализа рабочего места. Это — наблюдение, интервью, анкета и ведение дневника.

На основе этих четырёх методов можно собрать всю необходимую информацию для того, что мы называем базовыми данными для рабочего места.

Наблюдение, т. е. прямая регистрация событий, имеет некоторые преимущества по сравнению с другими методами. Во-первых, информация регистрируется наблюдателем независимо от субъективных желаний посторонних лиц; во-вторых, события фиксируются в момент их свершения; в третьих, регистрировать можно только объективные факты, а не факты сознания. Наблюдение является научным методом и отличается от обыденного анализа тем, что оно подчинено определённой исследовательской цели и задачам исследования; планируется по заранее продуманной процедуре; все результаты наблюдения фиксируются. Этот метод используется только при анализе стандартных и простых задач с коротким циклом.

Наблюдение практически не используется при изучении высококвалифицированной деятельности, например научно-исследовательской.

Интервью — целенаправленная беседа, задача которой получить ответы на вопросы, предусмотренные программой исследования. В процессе интервью исследователь должен учитывать следующие требования: 1) создавать атмосферу искренности в процессе беседы; 2) так ставить вопросы, чтобы получить достоверные ответы; 3) вести точное фиксирование ответов.

На практике это наиболее часто используемый метод; его обычно применяют в комбинации с наблюдением. Но он приводит к субъективным ошибкам и неточностям при сборе информации. Чтобы до минимума сократить

количество ошибок, необходимо в минимальной степени объяснить интервьюируемому, какие именно данные необходимо получить.

Это один из наиболее часто встречаемых методов для АРМ, который позволяет за сравнительно короткий срок собрать всю необходимую информацию.

Вопросы анкеты принято классифицировать по следующим основаниям. Во-первых, по содержанию их условно делят на две группы: вопросы о деятельности, фактах в прошлом и в настоящем, и вопросы о мнениях, оценках, мотивах респондентов (опрашиваемых). Во-вторых, по форме их делят на «открытые», когда ответ может быть дан в любой форме, как пожелает респондент, без каких-либо регламентаций; и на «закрытые», если в его формулировке содержатся варианты возможных ответов (альтернатив), респондент должен остановить выбор на каком-либо из них[2, с. 47].

Анкета- это структурно организованный набор вопросов, каждый из которых логически связан с центральной задачей исследования. Анкета заполняется опрашиваемым самостоятельно, поэтому ее вопросы должны быть предельно ясны для респондентов.

Обычно композиция анкеты характеризуется следующей последовательностью смысловых разделов: 1) вводная часть; 2) основная часть 3) паспортчика — объективные данные о личности респондента (пол, возраст, профессия и т.д.). Иногда паспортчику ставят в начало анкеты. В основной части, как правило, не должно быть множество вопросов. Они в анкете должны быть краткими и ясными, желательно «закрытыми». Практика анкетирования показывает, что для большинства категорий опрашиваемых анкета должна быть составлена так, чтобы респондент на ее чтение и заполнение не затрачивал более 15—25 минут.

Регулярное ведение дневника является методом, который используется при анализе рабочего места в том случае, когда мы имеем дело со сложными видами деятельности, которые с большим трудом поддаются наблюдению и описанию (научные работники, эксперты, высшие руководители).

Для анализа рабочего места могут быть использованы как все четыре вышеперечисленных метода в комплексе, так и в различных комбинациях. На основе собранной информации (с помощью указанных выше методов) специалисты производят проектирование рабочего места (ПРМ).

Выводы. Каждое рабочее место должно быть приспособлено для конкретного вида работ и для работника определенной квалификации с учетом его физических и психических особенностей. Общие принципы: на рабочем месте должны находиться только такие предметы, инструменты и другие вспомогательные элементы, которые необходимы для выполнения данной

операции, причем каждый из этих предметов должен иметь постоянное, строго определенное место; ручные инструменты должны быть размещены таким образом, чтобы их легко можно было брать и использовать без нарушения ритма и симметричности движений; выясняется наилучший способ размещения обрабатываемых предметов, инструментов, приспособлений и т.п. в рабочем пространстве, подбираются вспомогательные приспособления, разрабатываются методы установки и съема обрабатываемых предметов и их транспортировки от рабочего места.

Правильное оснащение оборудованием помогает практическому внедрению новых методов труда, способствует соблюдению принципов экономии движений, а соответственно гарантирует высокую производительность труда.

Список использованных источников

1. Мунипов В.М. Эргономика/ В.М. Мунипов. - М.: Логос, 2006. - 356 с.
2. Белов С.В. Безопасность жизнедеятельности./ С.В. Белов. - М.: Высшая школа, 2004. – 280 с.
3. Зинченко В.П. Эргономика: принципы и рекомендации/ В.П. Зинченко, И.Н. Семенов. – М: ВНИИТЭ, 2003. -183 с.
4. Эргономические основы проектирования рабочих мест: Пер. с англ./ К. Кремер, Д. Чэффин, М. Айюб. – М.: Мир, 2005. – 390 с.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА

*Смирнов С.Н., к.т.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Малый бизнес в рыночной экономике выступает в роли основного сектора, определяющего темпы экономического роста валового национального продукта. Привлекательность малого бизнеса и привлечения к нему большого количества участников объясняется упрощенной процедурой регистрации и документального оформления, возможностью на практике реализовать свои собственные идеи. Нередко предприниматели, даже не имеющие специальной подготовки и большого профессионального опыта, успешно завоевывают те сегменты рынка, к которым не проявили заинтересованности крупные производители. [1, с. 1143].

Развитие малого предпринимательства имеет множество важных преимуществ: селекция наиболее энергичных, дееспособных индивидуальностей, для которых малый бизнес становится первичной школой самореализации; создание новых рабочих мест с относительно низкими капитальными затратами, особенно в сфере обслуживания; трудоустройство работников, высвобождаемых в госсекторе, а также представителей социально уязвимых групп населения; подготовка кадров за счёт использования работников с ограниченным формальным образованием, которые приобретают свою квалификацию на месте работы; разработка и внедрение технологических, технических и организационных новшеств; косвенная стимуляция эффективности производства крупных компаний путём освоения новых рынков, которые солидные фирмы считают недостаточно ёмкими [2, с. 33].

На малых предприятиях преимущественно используется гибкая организация труда. Работники чаще всего совмещают должности и выполняют различные виды работ. Организационная структура малых предприятий приводит работников малого предприятия к осознанию карьерного продвижения не как повышения в должности, а как усложнения функциональных обязанностей. Имеет место более высокая информированность работников. Персонал видит методы работы руководителя, особенности формирования отношений с клиентами и государственными структурами. Работодатель предпочитает набирать персонал по рекомендации проверенных людей или среди знакомых, так как он попадает в некоторую зависимость от информированности работников.

На малых предприятиях чаще всего складываются неофициальные нормы общения и взаимодействия, то есть отсутствуют документы, регламентирующие работу с персоналом. К личным качествам работника предъявляются повышенные требования. Малый коллектив быстрее освобождается от него, если качества работника не соответствуют ценностям предприятия и принятым нормам.

У руководителей и владельцев существует широкая возможность выбора. Ввиду существующей безработицы можно брать сотрудников на работу, предоставляя невысокую зарплату и имея возможность экономить на социальных льготах, обучении, условиях труда и т. д. Если у работников отсутствует высокая квалификация, то это снижает уровень их претензий. Боязнь потери работы вынуждает сотрудника добровольно идти на такие ущемления его прав.

Растёт роль неформальных коммуникаций, таких, как сбор сведений о репутации на предыдущей работе кандидата на вакантное место. Сохраняют значимость рекомендации. Важна не сама рекомендация, а личность того, кто

её даёт. В этом случае принципы кадрового отбора ориентированы на косвенные свидетельства профессиональной состоятельности кандидата, а не на прямые [3].

На малом предприятии отсутствует четкое функциональное разделение между административным и производственным персоналом, что способствует сокращению дистанции между персоналом, однако не устраняет социальных различий (например, в оплате труда). Работникам малого предприятия приходится выполнять функции, не свойственные их должностям, поэтому здесь необходимы не профессионалы узкого профиля, а универсальные работники, способные совмещать должности и выполнять различные виды работ. Одна из сильных сторон малого бизнеса — свобода в определении круга обязанностей и способность к быстрым переменам.

На малых предприятиях отсутствуют многие инструктивные документы по регламентации кадровой работы, а существует *система неофициальных установок*. Это располагает к индивидуальному подходу к каждой ситуации и работнику, однако приводит к возникновению конфликтов, выражению личных симпатий и антипатий руководителя к работникам.

Одна из самых важных проблем работников малого предприятия — социальная незащищенность. Благополучие персонала зависит от руководителя. Прослеживается слабая формализованность трудовых отношений: часто предпочтение отдается устным трудовым договорам, редко гарантируется охрана труда, широко практикуются гибкие формы принуждения сотрудников к труду без оплаты больничных и ежегодных отпусков. Практически на всех малых предприятиях отсутствуют коллективные договоры или профсоюзы, которые смогли бы оказать давление на администрацию в защиту интересов работников [4].

Сложность для работодателя заключается в том, что потребности нельзя непосредственно увидеть и измерить. Об их существовании окружающим можно узнать только по поведению людей, зачастую лишь в определённых условиях. Поэтому перед работодателем стоит задача — определить характер потребностей работника, которыми он руководствуется в жизни, в своей деятельности. Если потребности у работника (тем более, молодого) не чётко оформлены, надо помочь их сформулировать применительно к условиям и возможностям организации. В этом состоит ключ к управлению персоналом.

Для того, чтобы потребность проявила себя, нужны мотивы, т.е. предрасположенность, психологические причины, изнутри побуждающие людей к действиям, направленным на её удовлетворение, стремление к благам. Никакие внешние цели не заставят работника прилагать усилия. Пока не превратятся во внутренние цели.

Материальная мотивация реализуется через системы оплаты труда, дифференцированного учёта видов и результативности труда, реализации полученных за труд денежных средств.

К дополнительным стимулам относятся оплата транспортных расходов, субсидий на питание, расходов на медицинское обслуживание, поездки туристического характера в выходные дни и во время отпуска, оплата расходов на страхование жизни работников и их иждивенцев.

Моральная мотивация основана на нравственных ценностях человека, осознании работником своего труда как определённого долга перед обществом, понимании ценности и полезности этого труда. Организационная мотивация опирается на закреплённое законом право работодателя требовать от работников соблюдения принятых правил трудовой деятельности. Основа этого вида мотивации – дисциплина труда, а её результат – дисциплинарная ответственность.

Материальная мотивация включает в себя оплату труда. На малом предприятии она является важнейшим видом стимулирования труда, одним из важнейших инструментов воздействия на эффективность труда работника. В современных условиях руководителям малых предприятий всё чаще разрабатываются и внедряются системы индивидуального стимулирования. Особенность систем индивидуального стимулирования заключается в жёсткой привязке выплачиваемого вознаграждения к достигнутым сотрудником результатам труда, то есть, как только достигаются определённые, заранее сформулированные критерии, то сразу же следует и заранее оговоренное вознаграждение. Такие системы основаны на вполне понятных методиках вычислений [5, с. 95].

Размеры материального поощрения существенно зависят от квалификации работников. Как правило, отсутствует организованное обучение. Руководитель малого предприятия недооценивает необходимость обучения работников. Одна из главных причин – нехватка средств, что вызвано следующими обстоятельствами:

- отсутствием имущества, которое может быть принято как достаточно ликвидный залог для обеспечения гарантий возврата кредита;
- сложной процедурой получения банковского кредита; длительными сроками принятия решений о предоставлении кредитов;
- регулярной потребностью в малых кредитах для пополнения оборотных средств;
- потребностью в финансовых ресурсах для начала собственного дела.

Работникам малого предприятия приходится выполнять функции, не свойственные их должностям, поэтому здесь необходимы не профессионалы узкого профиля, а универсальные работники, способные совмещать должности и выполнять различные виды работ. Одна из сильных сторон малого бизнеса — свобода в определении круга обязанностей и способность к быстрым переменам.

Необходима кадровая поддержка малых предприятий. Её могут осуществлять государственные ведомства путем организации льготного обучения работников сферы малого и среднего предпринимательства, организаций, образующих инфраструктуру поддержки субъектов предпринимательства, и лиц, вовлекаемых в предпринимательскую деятельность.

Список использованных источников

1. Гершуненко Ю.А. Финансовая безопасность предпринимательства как фактор развития социально-экономической системы (на примере региона) / Ю.А. Гершуненко, М.В. Кириллов // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект / Сборник научных трудов. - Донецкий национальный университет - Часть 3 - Донецк: ДонНУ. - 2009. - С. 1142 - 1145.

2. Т. В. Брижанина. Малый бизнес: суть, преимущества, развитие / Т. В. Брижанина // Вестник Челябинского государственного университета. - 2014. - № 2 (331). Управление. - Вып. 9. - С. 32–37.

3. Ходакова Н.Н. Организация привлечения персонала в малые предприятия и инструменты кадровой работы / Н.Н. Ходакова // Управление экономическими системами: электронный научный журнал, 2011. - № 36 (12) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-privlecheniya-personala-v-malye-predpriyatiya-i-instrumenty-kadrovoy-raboty>.

4. Максимцов М.М. Особенности управления персоналом малого предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.elitarium.ru/upravlenije_personalom_malogo_predpriyatija/

5. Уфимцев В.В. Эффективная мотивация персонала на малом предприятии важнейшее условие успешного развития организации / В.В. Уфимцев, Е.М. Мезенцев // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2012. - № 3. – С. 91-96.

РОЛЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Соловьёва А.А., студентка гр. МНС- 13-2
Киселева А.А., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

XXI век – век стремительного развития науки и техники, однако роль человеческих ресурсов в эпоху глобализации остается весьма значительной, особенно для развития общественного социального процесса [1].

Под стратегическим управлением человеческими ресурсами понимается комплекс планируемых человеческих ресурсов, рассчитанных для обеспечения достижения организацией собственных целей. В такой системе управления человеческому ресурсу уделяется особое внимание при планировании целей и долгосрочных стратегий [2].

На сегодняшний день, отдел кадров выполняет гораздо больше функций, чем традиционный комплекс обязанностей по набору и увольнению сотрудников организации. Конкурентное преимущество и завершение поставленных задач предприятием – успешный результат использования человеческих ресурсов.

Какие же выгоды и преимущества несет стратегическое управление? Прежде всего, стратегия, сама по себе, способствует проведению качественного анализа возможных угроз, а также перспектив организации, как во внутренней, так и во внешней среде. Таким образом, можно сказать, что использование стратегии - это формирование видения на будущее.

Следующий аргумент – это конкурентная разведка, которая выполняет важную задачу по мотивации сотрудников.

Еще одним из наиболее важных преимуществ стратегического управления является развитие и поддержание квалификации сотрудников, что позволяет определить сильные и слабые стороны компании, тем самым обеспечивая управление, чтобы принять соответствующие меры.

Стратегическое управление сотрудниками как процесс, достаточно сложный для роста сотрудников, однако в свою очередь, в современных условиях, он, к сожалению, не реализуется должным образом [3].

Ниже приведены некоторые проблемы, которые наиболее часто наблюдаются в организациях [4]:

– руководство не может должным образом обозначить миссию компании для своих сотрудников;

- межведомственные конфликты и отсутствие видения среди высшего менеджмента в реализации кадровой политики;
- усложнение управления, как следствие разнообразия рабочей силы;
- конфликт по вопросу полномочий между работниками;
- Сопротивление от профсоюзов;
- Изменения, которые имеют место в организационной структуре;
- Изменение рыночного сценария, который, в свою очередь, создает давление на осуществлении стратегического управления персоналом.

Эффективная реализация стратегического управления человеческими ресурсами помогает в повышении производительности работников и использует их опыт в достижении целей компании.

Известно, что управление человеческими ресурсами включает в себя управление людьми в организации. За последние годы произошло не мало событий, которые всячески повлияли на используемые предприятиями стратегии, однако в условиях современности главным ресурсом практически любой организации выступает человек с его навыками, умениями и знаниями. Ведь именно человек – тот самый обладатель главной роли в достижении целей и задач бизнеса. Таким образом, основное внимание управления персоналом сосредоточено на рабочей силе, и всеми решениями, связанными с ней, которые могут оказать влияние на производительность.

К основным функциям управления персонала относятся: набор людей, их обучение, аттестация, мотивация, а также рабочее место, в связи с безопасностью рабочих мест и многое другое [5].

1. Набор и обучение – одна из главных функций человеческого ресурса. HR-менеджеры придумывают планы и стратегии, разрабатывают критерии, которые лучше всего подходят для конкретной работы. Также при необходимости они обеспечивают обучение работников соответствии с требованиями организации. Таким образом, сотрудники получают возможность совершенствовать свои существующие навыки и развить специализированные навыки.

2. Оценка эффективности – HRM призывает людей, работающих в организации, к работе в соответствии с их потенциалом и дает им рекомендации, которые могут помочь им добиться улучшения в ней.

3. Поддержание рабочей атмосферы. Производительность индивида в организации напрямую зависит от рабочей атмосферы и культуры труда, которая царит на рабочем месте. Хорошие условия труда являются одним из преимуществ, которые сотрудники могут ожидать со стороны организации.

4. Управление спорами. Своевременное принятие мер для предотвращения конфликтов.

5. Развитие связей с общественностью. Большое внимание уделяется в установлении хороших отношений с общественностью. Организовываются бизнес-встречи, семинары и различные официальные встречи от имени общества в таком порядке, чтобы выстраивать отношения с другими секторами бизнеса.

Любая организация, без соответствующей настройки в управлении персоналом неизбежно страдает от серьезных проблем при управлении своей обычной деятельности.

Таким образом, можно сделать вывод, что стратегическое управление человеческими ресурсами непосредственная основа будущей успешной деятельности организации, а также развития и повышения производительности труда ее работников.

Список использованных источников

1. Кристенсен Р. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Дорожная карта. От великой идеи к деловой практике / Р. Кристенсен. – М.: Олимп-Бизнес, 2011. – 288 с.
2. Райт П.М. Устойчивое конкурентное преимущество человеческих ресурсов: на базе перспектив природных ресурсов / П.М. Райт, Д. Макмахон // Международный журнал HRM, 1994. – Т. 5, № 2. – С. 318.
3. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
4. Потемкин В.К. Управление персоналом: Учебник для вузов / В.К. Потемкин. - СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2009. - 340 с.
5. Зайцева Т.В. Система управления человеческими ресурсами / Т.В. Зайцева. – М.: Изд-во МГУ, 2012. – 248 с.

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ВЕДУЩИХ КОМПАНИЙ НА ПРИМЕРЕ GOOGLE

Соловьёва В.А., студентка гр. МНС- 13-1

*Киселева А.А., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

В современных экономических условиях на эффективность и конкурентоспособность предприятия влияет качество кадрового потенциала, которое реализуется по средствам кадровой политики предприятия. Кадровая политика организации предполагает работу с кадрами с целью обеспечения

оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда. Именно от уровня разработки кадровой политики зависит успех компании. По версии журнала Fortune, благодаря активной кадровой политике, корпорация Google Inc возглавляет рейтинги лучших мест работы. Рассмотрим ее детальнее[1].

По средствам нестандартных, но очень удачных решений, компания проводит качественный подбор на работу людей с определёнными навыками. Примером может быть надпись на рекламном щите (первое 10-значное простое число, найденное в последовательности цифр числа e). Таким образом кадровики Google зашифровали Интернет-адрес. Люди, связанные с компьютерами и заинтересовавшиеся рекламным щитом Google, быстро вычислили, что это число - 7427466391. Обратите внимание, что эта задача была адресована только для людей, знакомых с компьютером и программированием, т.е. для Google Inc значимым является интеллектуальные возможности кандидатов.

При прохождении собеседования компания тщательно изучает оценки в школе и университете. Для них оценка по английскому и математике - показатель интеллектуального потенциала, а средний балл - показатель способности реализовать этот потенциал [3]. Деятельность корпорации базируется на следующих правилах и условиях кадровой политики:

При приеме кандидата на работу формируется специальный комитет в количестве 5-10 человек –потенциальных коллег и менеджеров. При принятии решений учитывается мнение каждого сотрудника о кандидате.

В Google все сотрудники обеспечиваются, помимо заработной платы, всем необходимым, т.е. не только тем, что им может понадобиться для работы, но также и достойным отдыхом, и помощью в исполнении различных бытовых нужд: это и служебный транспорт, и мойки автомобилей, прачечные, химчистки, спортзалы, массажные кабинеты, парикмахерские [2].

Для более продуктивной работы, при выполнении какого-либо проекта, команду сотрудников размещают в одном кабинете. Такое решение позволяет упростить управление проектом.

С целью формирования общего представления о проделанной работе и синхронизации информации о проекте, сотрудники каждую неделю рассылают своим коллегам посредством e-mail результаты своей работы. В ходе работы сотрудники используют разработанное ими же программное обеспечение, что позволяет им вносить свои коррективы, делая ПО более удобным для клиентов.

Следующе особенностью кадровой политики является поощрение креатива сотрудников. Google дает возможность уделять до 20% рабочего времени на то, что им хочется: можно петь в караоке, гонять шары в бильярде, смотреть новые фильмы. В свободное время у сотрудников порой рождаются замечательны идеи: так, например, у одного сотрудника, появилась идея создать Google News, представляющий собой агрегатор новостей. Кроме того, традицией компании является внутренний список рассылки с новыми идеями. Идеи с большим количеством голосов в итоге воплощаются в жизнь [4].

В компании убеждены, что "одна голова хорошо, а две лучше". Все важные решения в компании принимаются, пройдя анализ. В помощь менеджеру, который является генератором идеи, присоединяются специалисты-аналитики, которые используют специальные системы по обработке информации. Руководство компании уделяет очень много внимания созданию доброжелательной атмосферы между сотрудниками. Каждую пятницу работники собираются и в приятной расслабленной обстановке с едой и напитками обсуждают итоги прошедшей и планы на будущую неделю. Такое общение очень высокоэффективно и позволяет руководству компании быть в курсе того, что думают сотрудники о своей компании и работе в ней.

Компания Google известна своими кадровые ноу-хау. Завтраки и обеды готовятся прямо в фирменном кафетерии, где работает одним из самых известных и высокооплачиваемых поваров Калифорнии. Google практикует бесплатные напитки в холодильнике и постоянно доступный горячий кофе для сотрудников. В офис разрешается приводить своих домашних животных. По всему зданию фирмы - Googleplex - разбросаны мячи красного, жёлтого, зелёного и синего цветов, которые можно наблюдать в логотипе компании. Компания разрешает сотруднику 20% своего рабочего времени тратить по своему усмотрению, даже на собственные нужды: созданию собственного веб-сайта, чтению книг, написанию статей и различным играм. В офисе есть дартс, настольный теннис и т.п.

Резюмируя вышесказанное, можно сказать что работа компании Google реализуется в 3 аспектах: 1-кадровая политика, т.к. инновации требуют больших человеческих ресурсов, 2-свобода: сотрудники, занимающиеся развитием продуктов, объединены в небольшие команды, им предоставляется достаточно свободы в распределении времени и денег.3 - аналитика: компания с одинаковым рвением анализирует и работу собственных сотрудников, и поведенческие модели потребителей предлагаемых ею сервисов [5].

Взаимодействие этих 3 аспектов позволило корпорации создать команду, которая понимает пользователей Google во всем мире.

Список использованных источников

1. Fortune составил список лучших работодателей [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.mainjob.ru/publications/>
2. Корпоративная культура Google [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.google.ru/intl/ru/about/corporate/company/culture.html>
3. Орлова О. Googleкратия / О. Орлова [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://cih.ru/pr/jc69.html>
4. Посол Google [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.forbes.ru/tehnо/internet-i-telekommunikatsii/71410-posol-google>
5. Работа в Google [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.vorcuta.ru/job-advice_google.htm

НЕОБХОДИМОСТЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Соловьёва Л.В., студентка гр. МНС- 13-1

*Научный руководитель: Киселева А.А., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

В сегодняшней экономике роль человека занимает лидирующие позиции. Сегодня на персонал смотрят не как на источник затрат, а как на человеческий капитал, в который нужно постоянно инвестировать, как для развития самого сотрудника, так и на благо компании.

Для решения проблем эффективного участия персонала в деятельности организации, необходимо уделить внимание управлению человеческими ресурсами.

Проблему управления кадрами и их место в организации изучали многие ученые.

Классик теории менеджмента Ф. Тейлор впервые попытался разработать оптимальные для всех предприятий научные методы организации труда. Э. Мейо разработал стратегическую концепцию групповых устремлений. М. Вебер изучал отношения людей в пределах организации. Д. Мак-Грегор выявил, что отношение менеджеров к своим подчиненным влияет на поведение последних и на рабочий климат, а, следовательно, и на совокупные результаты деятельности организации.

Значительный вклад в разработку теории управления персоналом внесли российские ученые А. К. Гастев, Н. А. Витке, Ф. Р. Дунаевский, П. М. Керженцев, П. А. Богданов и др [3].

Сегодня качественный персонал – это главное преимущество организации среди конкурентов. Большинство предприятий используют схожее оборудование, методы маркетинга, способы организации производственного процесса, поэтому кадры и управление этими кадрами – главное отличие организаций друг от друга. Именно поэтому целью организации должно быть сохранение основного ядра персонала, а также привлечение новых специалистов. Для достижения своей основной цели организация также должна способствовать постоянному развитию своих сотрудников [2].

Для успешной деятельности любой организации необходимы не только высококвалифицированные человеческие ресурсы, но эффективная система управления ими. Система управления персоналом – это набор методов, приемов и технологий организации работы с персоналом. Система управления персоналом – это основа менеджмента, так как она осуществляет одну из основных функций менеджмента – организацию деятельности. Эффективность менеджмента зависит от качества управления персоналом [1].

Обычно основной проблемой на предприятии является организация системы управления таким образом, чтобы она учитывала развитие и поддержку персонала (как материальную, так и нематериальную). Очень важно вовлекать в деятельность организации каждого сотрудника, многие из них считают, что они мало осведомлены информацией о событиях, происходящих в организации. Для этого необходимо разработать соответствующую организационную структуру, в которой будут налажены взаимосвязи как по вертикали (между управляющими и подчиненными), так и по горизонтали (между подразделениями).

Эффективная система управления персоналом должна включать такие элементы: планирование потребности в кадрах и источников удовлетворения этих потребностей, подбор персонала, адаптация сотрудников, мотивация и стимулирование персонала, обучение и предоставление возможностей развития персонала, подготовка сотрудников на руководящие должности, разработка системы оценивания результатов деятельности сотрудников, определение меры труда, формирования системы оплаты труда, охрана труда и контроль рабочей дисциплины [2].

Таким образом, можно сделать вывод, что сегодня персонал – это ключевой элемент в организации. Для того, чтобы получить экономический эффект от использования человеческих ресурсов необходимо в него вкладывать, поэтому основной задачей управляющего является не только подбор кадров, но и рациональное использование, обучение, развитие и стимулирование персонала.

Человеческий фактор определяет научно-технический и социальный прогресс. Простая и емкая формула «производительность — от человека» точно выражает главное условие эффективной работы преуспевающих предприятий. Отличительной особенностью человеческих ресурсов является то, что это, в первую очередь, «живые ресурсы», которые наделены сознанием. Поэтому заранее невозможно предугадать каким будет результат работы определенного сотрудника или же рабочей группы.

Список использованных источников

1. Гавкалова Н.Л. Менеджмент персонала: учеб. пособие / Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова. – 2-е изд., исправ. и доп. – Харьков: ИД «ИНЖЭК», 2005. – 304 с.
2. Лукичева Л. И. Управление персоналом : учеб. пособие / Л. И. Лукичева; под ред. Ю. П. Анискина – 4-е изд., испр. – М. : Омега-Л, 2008. – 263 с.
3. Менеджмент: учеб. пособие / рук. авт. кол.: В. Г. Ильюшенко, Г. К. Губерная. – 3-е изд., стер. – Донецк: ДонГУУ, 2008. – 439 с.

ОСНОВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Стадник А.М., к.гос.упр., доцент, заведующая кафедрой
управления персоналом и экономики труда*

Управление объектами в организации представляет собой специфический вид менеджмента, подразумевающий наличие сложных подсистем. При этом управляемая подсистема состоит из объектов, тесно взаимосвязанных между собой, а управляющая подсистема включает соответствующие этим объектам процессы или виды менеджмента. Почти все виды менеджмента связаны между собой, как и управляемые ими объекты. Каждый процесс менеджмента в организации характеризуется своей областью управленческой деятельности. Основная цель управления персоналом – обеспечение текущей и перспективной деятельности организации эффективно работающим персоналом в требуемом количестве. Создание эффективной системы управления персоналом на предприятии позволит рационально и с минимальными потерями обеспечить необходимыми сотрудниками деятельность на всех участках работы.

Под системой принято понимать совокупность взаимосвязанных элементов (подсистем). Элементы должны быть взаимосвязаны. Система управления

персоналом – это набор методов, процедур и приемов, реализуя и совершенствуя которые организация обеспечивает себя персоналом требуемого уровня и воздействует на его поведение для достижения организационных целей. Основная цель управления персоналом – обеспечение текущей и перспективной деятельности организации эффективно работающим полным и своевременное обеспечение персоналом в требуемом количестве на всех рабочих местах.

Основными компонентами системы управления персоналом выступают:

1. Обоснование, разработка и реализация кадровой политики. Кадровая политика организации выступает как генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание сплоченного квалифицированного и высокопроизводительного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации и стратегии управления ее персоналом.

Кадровая политика является частью политики организации и должна полностью соответствовать концепции ее развития [1, с. 286]. Кадровая политика тесно связана со всеми областями хозяйственной политики организации. А именно: рассмотрение и принятие решений в кадровой политике происходит по всем комплексным функциональным подсистемам организации, например, управление научно-технической деятельностью, управление производством, социальная политика и т. д., что напрямую влияет на их деятельность – с одной стороны. С другой стороны, решения в области политики деятельности в этих комплексных функциональных подсистемах влияют на кадровую политику всей организации в целом. А главной целью кадровой политики организации является обеспечение этих функциональных подсистем системы управления и производственной системы организации необходимым количеством работников, с определенными качествами [2, с. 73]. Этим вопросом должно заниматься высшее руководство предприятия, а контроль над реализацией следует возложить на заместителя директора.

2. Привлечение персонала в организацию. Привлечение в организацию потенциальных кандидатов является одной из жизненно важных задач управления человеческими ресурсами. Описание вакансии содержит точное наименование позиции, основные требования, профессиональные обязанности, особенности условий работы и требуемые личностные качества.

Преимущества внешнего найма: возможность появления новых знаний, идей и приемов работы; нередко внешний кандидат легче добьётся признания; критерии отбора более объективны и обоснованы; снижается угроза интриг внутри компании.

Оптимальным представляется комбинирование внешних и внутренних источников привлечения кандидатов в зависимости от организационной бизнес-среды, состояния и емкости внутреннего и внешнего рынка труда, бюджетных ограничений [3, с. 22].

3. Организация системы селекции, продвижения кадров, обучение персонала. Следующей важной задачей является работа с персоналом в области селекции, продвижения по карьерной лестнице и необходимостью его обучения с целью повышения профессионального уровня и навыков сотрудников. Много внимания уделяется подготовке руководящих кадров, которая сводится к развитию навыков и умений, необходимых служащим для более эффективного выполнения своих обязанностей.

Подготовка управленческих кадров проводится обычно путём организации лекций, дискуссий в составе небольших групп, разбора конкретных деловых ситуаций, проведение деловых игр и ролевого тренинга. Другим применяемым методом является ротация по службе.

4. Адаптация персонала. Накануне официального выхода принятого сотрудника на рабочее место непосредственный руководитель подготавливает должностную инструкцию работника; подготавливает все информационные материалы, которые будут выданы работнику в первый день работы; информирует заранее будущих коллег о приходе нового работника; назначает наставника или просит кого-нибудь из будущих коллег оказывать неформальную помощь; проверяет готовность рабочего места; связывается с работником для того, чтобы убедиться, что все в порядке. Эти процедуры непосредственного руководителя направлены на снижение возможной тревожности и неуверенности нового работника в первые дни работы.

Следующий этап адаптации заключается в введении в отдел (организацию) нового работника. Он предусматривает ознакомление и получение представления об отделе, в котором будет работать сотрудник предприятия. На этом этапе работник представляется сотрудникам отдела; знакомится с положением об отделе; процедурами, правилами, инструкциями, предписаниями; основными целями и задачами отдела. Введение в должность предусматривает ознакомление принятого работника с основными задачами рабочего процесса и технологическими процедурами отдела предприятия [4, с. 65].

4. Оценка и мотивация труда. Особое место в системе управления трудовыми ресурсами занимает оценка и мотивация труда, без которых невозможно эффективно управлять экономикой предприятия. Оценка результатов трудовой деятельности позволяет менеджеру определить наиболее талантливых работников и поднять уровень их служебных отношений. При этом используются административные, информационные, мотивационные

возможности. Все эти возможности взаимосвязаны. Например, информация, ведущая к административному решению о повышении по службе, положительно мотивирует человека к более высоким достижениям в труде [5, с. 172].

5. Управление конфликтами. Как и у многих понятий в теории управления, у конфликтов имеется множество определений и толкований. Мы определяем конфликт как отсутствие согласия между двумя или более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами. На предприятии могут возникать конфликты между сотрудниками, сотрудниками и руководителями, сотрудниками и клиентами. Роль конфликта, в основном, зависит от того, насколько эффективно им управляют

6. Делегирование полномочий. Делегирование полномочий помогает раскрыть истинные качества человека, занимающего невысокое служебное положение, и препятствует тому, чтобы в организации руководящие посты получали некомпетентные люди. Термин «делегирование полномочий» не совсем точен, так как в хорошо организованных фирмах работа, не имеющая прямого отношения к конкретному исполнителю, не затрагивает его вовсе. Эта работа передается непосредственно другим, вниз по иерархической лестнице. Руководитель должен заниматься только той работой, которую кроме него в организации не может выполнить никто другой.

7. Разработка и внедрение концепции управления персоналом. Концепция – это целостная система теоретико-методологических взглядов на сущность, цель, задачи, содержание, критерии, принципы и методы управления персоналом, а также система организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях. Методология управления персоналом предполагает рассмотрение в качестве объекта управления сущность персонала организации, процесс формирования поведения индивидов согласно целям и задачам организации, методы и принципы управления персоналом [6, с. 169].

Технология выступает как инструмент воздействия, использование которого может быть поручено различным внутриорганизационным субъектам [7, с. 251].

8. Разработка и реализация принципов работы с персоналом. К ним относятся:

системность – использование компетентностного подхода в управлении персоналом должно быть основано на увязанных в единое целое целей, задач, процессов управления персоналом и быть ориентировано на краткосрочные и долгосрочные цели организации;

комплексность – разработка тактических и стратегических решений в области использования компетентностного подхода должна осуществляться с

учетом взаимосвязей между различными областями и аспектами управления персоналом;

актуальность – деятельность в области использования компетентностного подхода в управлении персоналом должны соответствовать кадровой ситуации, предлагать решения актуальных кадровых проблем организации, основанные на лучшем опыте и современных научных разработках;

непрерывность – деятельность в области использования компетентностного подхода в управлении персоналом должно ориентироваться на поступательное обучение и развитие сотрудников для улучшения выполнения работы, создания потенциала для роста и развития в течение всего времени работы в организации;

преемственность – доминирующие ценности, уникальные знания, навыки и опыт, приобретенные работниками в организации, должны распространяться внутри нее, чтобы улучшить результаты работы, сохранить и преумножить ее конкурентные преимущества;

опережающее развитие – расширение профессионального кругозора и компетентности сотрудников, чтобы создать запас знаний, навыков и умений, который может потребоваться при решении сложных проблем или нестандартных задач предприятия в будущем;

саморазвитие – создание условий для самообучения и самовыражения сотрудников для активизации внутренних механизмов развития, обеспечивающих рост мотивации к эффективному труду, повышение удовлетворенности работой, более полное раскрытие профессионального и личностного потенциала.

Все выявленные задачи каждой из компонент системы управления персоналом находятся в непосредственной взаимосвязи между собой. Кроме того, некоторые задачи из различных компонент также связаны между собой. Например, управление конфликтами непосредственно связано с оценкой и мотивацией труда. Ведь нередко неудовлетворенность оценкой результатов трудовой деятельности и стимулированием трудовой активности приводит к противоречию между работником и коллективом, или коллективом и руководством. Задачи по адаптации работников должны распределиться между отделом управления персоналом и линейным руководством подразделений, куда поступают новые сотрудники. Разработка принципов работы с персоналом должна находиться в ведении заместителя директора предприятия.

Список использованных источников

1. Латыпова М.М. Задачи управления человеческими ресурсами на современном этапе / М.М. Латыпова // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2011. – № 7. – С. 285-288.
2. Тажиденова А.Р. Роль кадровой политики в системе управления персоналом / А.Р. Тажиденова // Вестник Калмыцкого университета. – 2014. – № 2 (22). – С. 72-74.
3. Пархомчук М.А. Привлечение персонала в организацию / М.А. Пархомчук, Д.В. Андросов, В.М. Солошенко // Вестник Курской Государственной Сельскохозяйственной Академии. – 2010. – № 3. – Т. 3. – С. 20-24.
4. Зяблова А.И. Анализ адаптации персонала в ООО «Технохиммаш» / А.И. Зяблова, Н.В. Тезикова // Актуальные аспекты современной науки. – 2013. – № 3 (2). – С. 58-72.
5. Лизанец А.Г. Моделирование интегрированной системы управления персоналом производственного предприятия с использованием функционального подхода / А.Г. Лизанец // Экономика: проблемы теории и практики: сборник науч. трудов. – Днепропетровск: ДНУ. – 2003. – Вып. 179. – С. 168-176.
6. Гавкалова Н.Л. Классификация концепций управления персоналом / Н.Л. Гавкалова, В.Г. Соболев // Бизнес-Информ. – 2011. – № 9. – С. 168-171.
7. Четыркина Н.Ю. Концептуальные аспекты взаимосвязи кадровой политики и стратегии развития организации / Н.Ю. Четыркина // Теория и практика общественного развития. – 2012. – № 9. – С. 249-253.

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Хмельницкий Б.В., преподаватель кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Безопасность - такое состояние сложной системы, когда действие внешних и внутренних факторов не приводит к ухудшению системы или к невозможности её функционирования и развития. Условия безопасности - такие условия, при которых действие внешних и внутренних факторов не влечёт действий, считающихся отрицательными по отношению к сложной системе в соответствии с существующими на данном этапе потребностями, знаниями и представлениями. Вопросы, связанные с кадровой безопасностью,

на современных предприятиях привлекают к себе многих, как руководителей предприятий, так и ученых занимающихся вопросами управления персоналом. Безопасность - многозначное понятие, характеризующее в первую очередь защищённость и низкий уровень риска для человека, общества или любых других субъектов, объектов или их систем. По статистике около 30% честные люди. 50% готовы нарушить закон, если есть уверенность в безнаказанности или ждет мягкое взыскание. 20% готовы нарушить закон при любых обстоятельствах. Система мероприятий — это действия по защите или обеспечения определённого уровня безопасности.

Одной из проблем, любого предприятия, на современном этапе развития, стоит вопрос обеспечения безопасности. Подсистемы управления персоналом, обеспечения безопасности, являются частью системы управления предприятием. В последнее время тенденция увеличения количества, и разновидность экономических преступлений вызывают естественный интерес к такого рода проблеме.

Направление такой угрозы исходя из статистики возникает как ни странно со стороны менеджеров и работников компаний. Работающий, сотрудник на предприятии, как правило имеет возможность доступа практически ко всему, что происходит и находится в границах организации. Это и понимание структуры организации, и технологии производства, это и система охраны, различные базы данных, коллеги по работе, коммуникации, оборудование, регламенты, режим работы и т. д. Все это говорит о том, что в огромном потоке жизнедеятельности предприятия, сложно выявить предупредить и защитить его от всех возможных нарушений, связанных с безопасностью.

Можно с уверенностью утверждать, что большая часть нарушений в организациях, совершаемых работниками раскрывается совершенно случайно или по факту обнаружения нарушения. Таким образом получается, что именно работник, менеджер, имеющий доступ ко всем активам, секретам может нанести предприятию ущерб различной величины. Так же стоит отметить, что такой ущерб может носить как намеренный, так и ненамеренный характер.

В настоящий момент, перед подавляющим большинством предприятий, организаций, учреждениями, коммерческими структурами, стоит острая проблема создания и применения системы оценки и обеспечения экономической, коммерческой и другой безопасности, как механизма мобилизации и оптимального управления человеческими ресурсами с целью наиболее эффективного их использования и обеспечения устойчивого функционирования и их активного противодействия всевозможным негативным явлениям.

Анализ и обобщение литературных данных и опыта работы ряда предприятий по управлению персоналом с целью обеспечения безопасности, проведенные разными авторами, показали, что на уровне предприятия можно выделить:

- внутренние и внешние угрозы по отношению к предприятию;
- преднамеренные и непреднамеренные со стороны лица несущего такую угрозу;
- корыстные (мошенничество, кражи, вымогательства) и некорыстные (халатность, безразличие, некомпетентность);
- технические (профессиональные) ошибки (случайные или систематические).

Целью управления персоналом в системе безопасности предприятия, является поиск способов по минимизации риска и угроз со стороны сотрудников предприятия. Раскрывая данную тему, прежде всего стоит, выделить возможные угрозы со стороны персонала предприятия и меры пресечения до их возникновения. То есть показать необходимость создания структур, механизмов, мероприятий, производственных отношений на предприятии, которые бы в связке с отделами управления персоналом и непосредственно с руководством, решали задачи по построению системы мотивации персонала, влияния на лояльность персонала, предотвратить действия сотрудников, которые могут нести в себе потенциальную угрозу для деятельности компании, а также использование персонала как инструмент конкурентной разведки. Процесс в вопросах кадровой безопасности нужно направлять на предотвращение негативных воздействий за счет ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом.

Кадровая безопасность занимает ведущее положение по отношению к другим элементам системы безопасности компании, так как она взаимодействует непосредственно с персоналом, кадрами, а они в любой составляющей первичны [1, с. 72]. Какое же подразделение первично в работе с персоналом? Конечно – служба по работе с персоналом (назовем это подразделение так). Таким образом, служба по работе с персоналом - более важный субъект в кадровой безопасности, чем служба безопасности. Вся деятельность службы по работе с персоналом может быть разложена на этапы (поиск, отбор, прием, адаптация обучение и т.д. вплоть до увольнения и далее) и на каждом этапе присутствуют вопросы безопасности, решаемые непосредственно сотрудниками службы по работе с персоналом. Любое действие менеджера по персоналу на любом этапе - это либо усиление, либо ослабление безопасности компании по главной ее составляющей – по кадрам.

Следует различать внешние и внутренние угрозы. Внешние негативные воздействия - это действия, явления или процессы, не зависящие от воли и сознания сотрудников предприятия и влекущие нанесение ущерба.

К внутренним негативным воздействиям относятся действия (умышленные или неосторожные) сотрудников предприятия:

- слабая организация системы управления персоналом;
- слабая организация системы обучения;
- неэффективная система мотивации;
- ошибки в планировании ресурсов персонала;
- уход квалифицированных сотрудников;
- отсутствие или “слабая” корпоративная политика;
- некачественные проверки кандидатов при приеме на работу [2, с. 353].

К внешним опасностям относятся:

- условия мотивации у конкурентов лучше;
- установка конкурентов на переманивание;
- давление на сотрудников извне;
- изменения во внешней экономической среде;
- попадание сотрудников в различные виды зависимости;
- инфляционные процессы.

Все эти негативные воздействия внешней среды оказывают влияние на процессы внутри предприятия, в целом, на ее безопасность по кадровой составляющей.

Главными группами критериев кадровой безопасности можно назвать:

- показатели численного состава персонала;
- показатели квалификации и интеллектуального потенциала;
- показатели эффективности использования персонала;
- показатели качества мотивационной системы.

Для всех этих показателей должны быть определены контрольные требования (по должностям, по подразделениям и в целом по предприятию), здесь неблагоприятные процессы могут быть выражены, в частности, в отклонении величин, установленных контрольным требованиям от необходимых в отрицательную (а в отдельных случаях в положительную) сторону. Эти требования должны быть объективны, должны быть понятны и должны постоянно анализироваться, для эффективного их применения.

Следует выделить еще один момент в кадровой работе, он требует определенного внимания – это так называемые «Группы риска». Для предприятия крайне нежелательно их присутствие, к таким группам можно отнести традиционные алкогольную, табачную, наркотическую, токсическую и

более современные, и многочисленные компьютерную, телефонную игровую, а также зависимости от людей предметов, событий, пищевые, любовные, религиозные секты и многие другие. Наличие таких групп, есть постоянная угроза, для безопасности предприятия. Для правильной работы в этом направлении необходимо уметь своевременно предотвращать появление таких групп риска. Для этого на предприятии должны разрабатываться меры воздействия, направленные на четкое и быстрое решение по устранению появления таких групп. Сюда необходимо отнести тщательный и надежный контроль при отборе персонала, испытательном сроке, адаптации на новом рабочем месте. В случае выявления таких зависимостей на ранних стадиях нужно быть готовым к увольнению таких работников.

Как показывает мировой опыт, вероятность совершаемых нарушений на производстве очень высока. Тем не менее, можно свести наносимый ущерб собственными работниками к минимуму, если поощрять работников, которые оказывают помощь при проведении служебных расследований по фактам имущественных преступлений. Ведь обычно практически весь коллектив достаточно хорошо осведомлен обо всех этих негативных проявлениях, однако эти факты не становятся достоянием руководства.

Поэтому первейшая задача - постоянно проводить активную политику пропаганды для убеждения персонала в необходимости оказания помощи в решении этих вопросах. Такого рода сотрудничество должно поощряться по заранее оговоренной схеме, предусматривающей выплату определенного процента от суммы предотвращенного ущерба, который мог бы быть нанесен фирме. Однако это не исключает проверки персонала, которые могут быть:

регулярные (по заранее определенному графику);

оперативные (носят спонтанный характер, в случае ЧП, разглашения конфиденциальной информации, подозрения в отношении конкретных работников и т.п.).

Проверки могут быть гласными (соблюдение инструкции по сохранности конфиденциальной информации, учет корреспонденции, проведение ревизии) и негласные (в тайне от работника). Наблюдение позволяет выявить поведение человека на работе и дома во время отдыха, праздников, а также его контакты.

На предприятиях любой формы собственности необходимо ограничить число лиц, имеющих отношение к различному виду информации. Работник не должен знать больше, чем ему положено знать для исполнения своих обязанностей по занимаемой должности. А любой повышенный интерес к информации непосредственно его не касающейся, это должно быть предметом для разбирательства.

Менеджеры в обязанности которых входит обновлять, пополнять базы данных о клиентах, поставщиках, заказчиках и т.д. обязаны документировать их на тех носителях информации, которые определены регламентом, а не в личные блокноты или другую электронную технику. Жесткое соблюдение и контроль этих установленных требований поможет сохранить базы данных, а также избежать потери этой информации, при увольнении работника. При несоблюдении этих требований менеджер при увольнении может сам использовать эту базу данных в своих корыстных целях чем нанесет материальный ущерб компании.

Поэтому регулярно, не менее двух раз в месяц нужно контролировать полноту и своевременное пополнение клиентской базы. После первой проверки - предупреждение, в случае повторного неисполнения безжалостное расставание с такими помощниками. Необходимо помнить, что создавать незаменимого работника нельзя, в дальнейшем такой работник будет стремиться извлекать из этой ситуации максимум выгоды для себя [3, с. 278].

Не менее важным в кадровой безопасности являются вопросы, связанные с увольнением работника. Увольнение может быть, как по собственному желанию, так и по инициативе работодателя. В первом случае необходимо выяснить причину увольнения. В некоторых случаях это позволяет определить ошибки в работе фирмы. Причины увольнения могут быть указаны в заявлении об увольнении, но за стандартными фразами можно не увидеть сути. Поэтому желательно постараться истинные причины увольнения выяснить в ходе беседы с увольняющимся работником. С этого момента все действия работника должны быть взяты под особый контроль. Необходимо довести этот факт до всех работников предприятия с запретом передачи ему конфиденциальной информации. Снять копии файлов и папок, с которыми он работал, организовать передачу дел. По мере передачи дел сокращать объем доступной информации. Если есть предположение о возможном разглашении увольняющимся работником конфиденциальной информации, то необходимо дополнительно:

- лишить его всех прав доступа к информации;
- срочно сменить коды доступа ко всем базам данных.

Во втором случае, увольнение по инициативе работодателя ситуация совершенно иная. В этом случае нельзя допускать юридических ошибок, тем самым лишить работника возможности воспользоваться нарушением законодательства при увольнении. Важную роль здесь играют юристконсульт и заведующий отделом кадров. Каковы бы ни были причины увольнения работника, он должен уволиться из организации без чувства обиды и мести.

Обиженный человек, готов пойти на любые неадекватные меры, способные привести к дестабилизации работы фирмы.

Если подвести итог перечисленного выше. Регулярное изучение всех категорий персонала, понимание объективных потребностей сотрудников, их ведущих интересов, подлинных мотивов поведения и выбор соответствующих методов объединения отдельных индивидуумов в работоспособный коллектив - все это позволяет в итоге решать сложные производственные и коммерческо-финансовые задачи, в том числе связанные с обеспечением кадровой безопасности.

Таким образом, кадровая безопасность, нацелена на такую работу с персоналом, на установление таких трудовых отношений, которые можно было бы определить, как «безубыточные». Вся эта деятельность не является отдельным направлением в функционале менеджера по персоналу, а лишь органично вписывается в него. И здесь практически не привлекаются какие-либо дополнительные ресурсы, при условии, что в компании присутствуют все этапы организации и управления персоналом.

Список использованных источников

1. Молчанов М.А. Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности предприятий производственных отраслей / М.А. Молчанов // Мир современной науки, 2014.- № 3 (25). – С. 71-73.
2. Иванова Л.Л. Риски в системе кадровой безопасности / Л.Л. Иванова // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС, 2015. - № 3. – С. 350-355.
3. Филин С. . Информационная безопасность/ С.А. Филин. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 412 с.

ОСОБЕННОСТИ ПЕРСОНАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ САМОУПРАВЛЕНИЯ КОЛЛЕКТИВА ОРГАНИЗАЦИИ

*Чельшева А.А., студентка гр. УП-13
Петенко А.В., к.э.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Руководители современных предприятий все чаще прибегают к поиску эффективных форм и методов повышения эффективности работы персонала, забывая при этом, что основа развития заключается в самом работнике, его собственном «Я». В связи с этим современный руководитель вынужден

переходить от технологий, ориентированных на нивелирование характеристик подчинённых, к максимальному использованию их индивидуальности, делегирование исполнителям полномочий и ответственности. В этих условиях особенно необходимо овладение руководителями предприятий таким современным инструментом активизации поведения творческих работников и творческих коллективов, как персональный менеджмент.

Персональный менеджмент, исторически включавший по большей части только самоменеджмент, является составной частью универсального процесса самоорганизации и теперь направлен на деятельность человека по изучению своей природы, а также развитию навыков и способностей для целевого использования личностных характеристик в управлении персоналом.

Многие авторы отождествляют понятия «персональный менеджмент» и «самоменеджмент». Однако, категория персонального менеджмента несколько шире и также частично включает управление персоналом. Самоменеджмент это, прежде всего, самоорганизация, умение управлять собой, руководить процессом управления в самом широком смысле слова – во времени, в пространстве, в общении, в деловом мире [1, с. 147]. Основная цель самоменеджмента состоит в том, чтобы максимально использовать собственные возможности, сознательно управлять течением своей жизни (самоопределяться) и преодолевать внешние обстоятельства.

Считают, что характеристиками высокого уровня самоменеджмента у человека являются: знание им своей индивидуальной техники работы, его способность заботиться о своём здоровье, его умение владеть собственным эмоционально-волевым потенциалом, навыки самодисциплины, способность формулировать и реализовывать свои жизненные цели.

Следующее направление персонального менеджмента – это управление персоналом область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции и оптимальное его использование [2, с. 59].

Так как персональный менеджмент охватывает такие грани, как управление персоналом и самоменеджмент, то, данную категорию целесообразно рассматривать исключительно с точки зрения руководителя. Это связано с тем, что именно менеджер имеет в подчинении работников и именно от его личной организации зависит успех и конкурентоспособность компании на современном рынке.

Персональный менеджмент – это вид деятельности работников аппарата управления по повышению собственной эффективности, а также результативности персонала, находящегося в подчинении. Т. е. это симбиоз

самоменеджмента и управления персоналом. Если руководитель уделяет внимание исключительно собственному развитию без удовлетворения потребностей работников, то в такой ситуации можно говорить о самоменеджменте. Есть риск возникновения недовольства у персонала организации, что приведёт к снижению эффективности работы сотрудников и общего уровня конкурентоспособности организации в целом. И наоборот, излишнее внимание к персоналу без личностного совершенствования свидетельствует, что основная деятельность управленца лежит в области кадрового менеджмента и в будущем определено приведет к снижению результатов работы в целом по компании.

Самоменеджмент не должны оставаться «привилегией» только лишь руководящих кадров предприятия. Следует развивать и поддерживать в коллективе принципы самоуправления. Самоуправление присуще любой социальной системе, поскольку оно реализует потребность человека к свободомыслию, самовыражению, саморазвитию, самоутверждению и самоусовершенствованию. В отличие от регламентированного управления иерархия подчинения в самоуправлении или отсутствует вообще, или выражена очень слабо. Процесс самоуправления служит элементом демократизации управления путём непосредственного участия исполнителей в разработке стратегии развития организации, а, значит, в нахождении оптимальных решений при достижении поставленных целей. Самоуправление предусматривает обязательное удовлетворение потребностей и интересов персонала в части обеспечения жизнедеятельности, конкурентоспособности и устойчивого развития организации. Процесс самоуправления не может быть жёстко регламентирован законодательными актами и внутренними положениями организации.

В случае жёсткой регламентации со стороны административно-управленческого персонала самоуправление вырождается в обычное управление с чётким соблюдением субординации и с неизбежной потерей ряда активизирующих потребностей и интересов членов коллектива.

Динамизм самоуправления как формы руководства предприятием заключается в коллективном характере принимаемых решений и определяет производственное самоуправление, как самоуправление, которое обладает отличительными особенностями, которые определяются сферой деятельности предприятия.

Самоменеджмент является составной частью самоуправления человека. С этой точки зрения самоуправление – это управление самим собой для достижения личных целей, согласованных с целями организации. Основная цель самоменеджмента состоит в том, чтобы максимально использовать

собственные возможности, сознательно управлять течением своей жизни и уметь преодолевать внешние обстоятельства.

Самоменеджмент – последовательное и целенаправленное использование специалистом испытанных методов и практических приёмов работы в повседневной деятельности для повышения эффективности выполняемых процедур и операций, достижения намеченных целей, направленных на максимальное использование работником собственных возможностей и сознательное управление своей трудовой деятельностью. В этом случае основными понятиями являются самоуправление (управление собой), самоорганизация (организация собственной деятельности), саморегуляция (регулирование собственной жизни), самовоспитание, саморазвитие.

Деятельность отдельного работника в значительной степени опосредована трудовым коллективом, который в свою очередь является составной частью системы организации, что позволяет говорить об их взаимной и системной направленности применительно к самоорганизации человеческого фактора в коллективной форме. Это утверждение может служить основой самоменеджмента: не индивид, не отдельное лицо, а отношения становятся предметом внимания. Очевидно, что система самоменеджмента опирается на личные качества людей, на их устремления, на улучшение и саморазвитие, направлено на более полную самореализацию себя, на стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих профессиональных качеств.

Можно рассматривать самоменеджмент как систему, как комплексное, целостное представление самоменеджмента на уровне персонала, на уровне руководителя и на уровне рабочих команд (групповой самоменеджмент).

Повышению эффективности самоменеджмента предприятий будет способствовать: разработка научного обеспечения самоменеджмента предприятий; разработка модели и механизмов реализации самоменеджмента предприятий; повышение профессиональной компетенции персонала, а также стремление персонала к саморазвитию и самосовершенствованию.

Таким образом, в условиях развития самоуправления коллектива содержание персонального менеджмента существенно меняется. Здесь уже имеет место расширенный персональный менеджмент [3, с. 92].

Только при сочетании самоменеджмента и управления персоналом на принципах самоуправления может иметь место эффективный персональный менеджмент и устойчивое развитие компании [4, с. 238].

Самоменеджмент является технологией оптимальной самоорганизации личности для достижения значимых для неё целей. Для эффективного и устойчивого развития организации наблюдается необходимость в

перекрещивании подфункций самоменеджмента и управления персоналом в единые функции персонального менеджмента.

Динамизм самоуправления как формы руководства предприятием заключается в коллективном характере принимаемых решений и определяет производственное самоуправление, как самоуправление, которое обладает отличительными особенностями, определяемыми сферой деятельности предприятия. Развитие самоуправления коллектива существенно расширяет возможности персонального менеджмента.

Список использованных источников

1. Самоменеджмент: Учебное пособие / Под ред. В.Н. Парахиной, В.И. Перова. - М.: Издательство Московского университета, 2012. - 368 с.
2. Кузьменко И.И. Сущность и генезис современного персонального менеджмента / И. Кузьменко // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2015. – № 4. – С. 56-63.
3. Докашенко Л.В. Управление устойчивым развитием организации на принципах самоменеджмента / В.Л. Докашенко // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2004. - № 8. – С. 89-94.
4. Резник С. Д. Персональный менеджмент: Учебник / С.Д. Резник, С.Н. Соколов, Ф.Е. Удалов, В.В. Бондаренко. 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. – 558 с.

ФАКТОРЫ И РЕЗЕРВЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Шуплецова А.В., магистрант гр. УП-15м

*Научный руководитель: Смирнов С.Н., к.т.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Рост производительности труда предприятия является важнейшим условием его эффективного стратегического развития. Формирование стратегии управления персоналом на основе стратегии развития предприятия является важнейшим фактором повышения производительности труда в условиях постоянных изменений в его внешней и внутренней среде. Повышая производительность труда, руководство предприятия может в большем объеме направлять финансовые и технические средства на совершенствование кадровой политики и стратегии развития организации.

Производительность труда – это показатель ее эффективности, результативности, который характеризуется соотношением объема продукции,

работ или услуг, с одной стороны, и количества труда, затраченного на производство этого объема, с другой [1].

Производительность труда – показатель динамичный. Она постоянно изменяется под воздействием множества причин и факторов. Одни из них способствуют повышению производительности труда, другие могут вызывать ее снижение. Кроме того, на уровень и динамику производительности труда влияют также условия, в которых протекает процесс труда. Условия либо усиливают действие того или иного фактора, если они благоприятны, либо ослабляют его.

Факторы – это движущая сила, существенная причина, обстоятельство, что влияет на определенный процесс или явление и изменяет уровень и динамику производительности [2].

По уровню управляемости факторы повышения производительности труда можно разделить на две группы:

– те, которыми может управлять хозяйствующий субъект (управление, организация, трудовые отношения, квалификация и мотивация персонала, техника и технология, условия труда, инновации и т.д.);

– находящиеся вне сферы управления хозяйствующего субъекта (политическое положение в стране и в мире, уровень развития рыночных отношений, конкуренция, научно-технический прогресс, общий уровень экономического развития, качество и количество экономически активного населения страны, культура, нравственность, социальные ценности, наличие природных богатств, развитие инфраструктуры и т.д.

Поскольку труд является процессом взаимодействия рабочей силы со средствами производства, факторы роста производительности труда по содержанию можно разделить на три группы:

1) социально-экономические, определяющие качество используемой рабочей силы;

2) материально-технические, определяющие качество средств производства;

3) организационно-экономические, определяющие качество сочетания рабочей силы со средствами производства [1].

Большое значение для повышения производительности труда имеют организационно-экономические факторы, которые определяются уровнем организации производства, труда и управления. К ним относятся:

– совершенствование форм организации совместного производства, его дальнейшей специализации и концентрации, совершенствование организации

производственных подразделений и вспомогательных служб на предприятиях (транспортной, инструментальной, складской, энергетической и др.)

– совершенствование организации труда путем углубления разделения и кооперации труда, внедрение многостаночного обслуживания, расширение сферы совмещения профессий и функций, применение передовых методов и приемов труда, совершенствование организации и обслуживания рабочих мест, улучшения нормирования труда (внедрение технически обоснованных норм затрат труда, расширение сферы нормирования труда), применения гибких форм организации труда, улучшения подготовки и повышения квалификации кадров, улучшения условий труда; совершенствование материального стимулирования труда

– совершенствование организации управления производством путем совершенствования системы управления производством, улучшения оперативного управления производственным процессом, внедрение автоматизированных систем управления производством.

Резервы роста производительности труда – это такие возможности ее повышения, которые уже выявлены, но по разным причинам пока не использованы. Количественно резервы можно определить как разницу между максимально возможным и реально достигнутым уровнем производительности труда в конкретный момент времени. Таким образом, использование резервов роста производительности труда – это процесс превращения возможного в действительное [1].

На сегодня в экономической литературе отсутствует определенная классификация резервов роста производительности труда. В основу классификации могут быть положены различные критерии: время, сфера действия, место ее реализации. Поскольку резервы повышения производительности труда реализуются во всех отраслях народного хозяйства, то по сфере действия они могут быть подразделены на народнохозяйственные, отраслевые, межотраслевые, внутрипроизводственные. Последние, в свою очередь, делятся на общепроизводственные, цеховые и резервы повышения производительности труда на конкретном рабочем месте.

Народнохозяйственные резервы связаны с развитием всех направлений НТП, рациональным размещением производительных сил, выравниванием показателей экономического развития районов страны, совершенствованием управления и планирования.

К отраслевым резервам относят специализацию, концентрацию и комбинирование производства, совершенствование технологии,

распространения передового опыта, лучших технических достижений в рамках отрасли.

Межотраслевые резервы определяются использованием возможностей эффективного функционирования производства в одной отрасли для повышения производительности труда в смежных отраслях. Так, повышение качества сырья в добывающих отраслях дает экономию и повышение производительности труда в обрабатывающих отраслях.

Внутрипроизводственные резервы обусловлены совершенствованием и наиболее эффективным использованием технических средств, улучшением структуры рабочих кадров, сокращением потерь рабочего времени, экономией сырья и материалов непосредственно на предприятии [4].

Основное значение для экономиста и менеджера имеет классификация внутрипроизводственных резервов и факторов по содержанию, поскольку она непосредственно помогает выявить возможности повышения производительности труда на конкретном предприятии [1].

По времени использования различают текущие и перспективные резервы.

Текущие резервы могут быть использованы в зависимости от реальных возможностей в течение месяца, квартала или года.

Использование перспективных резервов предусматривается в перспективе через год или несколько лет согласно долгосрочным планам предприятия [3].

Несомненным условием прогресса и развития производства является рост производительности труда. Любое предприятие имеет непосредственное отношение к производительности труда, поскольку от неё зависит весь процесс работы и его эффективность.

Таким образом, познания сущности и механизма действия каждого из факторов являются необходимым условием определения конкретных путей повышения эффективности труда, научно обоснованного управления этим процессом. Знание факторов и резервов эффективности труда и механизма их действия позволяет целенаправленно воздействовать на достижение необходимых результатов.

Список использованных источников

1. Гришнова О.А. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Учебник / А.О. Гришнова. – М.: Проспект, 2011. – 390 с.
2. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина – М.: ЮНИТИ, 2000. – 404 с.
3. Гринёва В.М., Шульга Г.Ю. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. Пособие / В.Н. Гринева, Г.Ю. Шульга – М.: "Знание", 2010. – 310 с.

4. Иванилов О.С. Экономика предприятия: учебник [для студентов высших научных заведений] / О.С. Иванилов – К.: Центр учебной литературы, 2009. – 728 с.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ТРАНСПОРТНО-ЭКСПЕДИЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Щербакова А.В., магистрант гр. Л-15м

*Научный руководитель: Смирнов С.Н., к.т.н., доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда*

Вопрос формирования кадровой политики предприятия является одним из аспектов стратегии управления персоналом. Для транспортно-экспедиционных предприятий особенностью является то, что применительно к ним данный вопрос требует изучения и анализа. Коллективы логистических организаций отличаются особой напряженностью отношений, что связано с разъездным характером деятельности и минимальной степенью прямых контактов между сотрудниками, их личностными и профессиональными особенностями [1, с. 38]. Нахождение баланса в данной системе управления и является основной задачей кадровой политики транспортно-экспедиционного предприятия.

В настоящее время в сфере транспортно-экспедиционных услуг существует тенденция возрастания объема перевозок. Стратегическая роль в функционировании и дальнейшем развитии предприятия в современных экономических условиях отводится управлению персоналом [2, с. 104]. Обеспечение эффективности его использования достигается путем применения общей стратегии кадровой политики, которая содержала бы правила, принципы и нормы, направленные на формирование и эффективное использование персонала [3, с. 369].

Современные специалисты в области управления персоналом отмечают, что кадровая политика является своеобразным «указателем» при разработке стратегии управления персоналом, не требует четкой формулировки и разрабатывается в достаточно общем виде [4, с. 97]. Но ситуация внутри предприятий говорит об обратном. Транспортно-экспедиционные предприятия традиционно находятся в «зоне конфликта» между тенденцией осознания ведущей роли персонала в достижении целей предприятия и низким уровнем понимания кадровых проблем [5, с. 378].

Особенности деятельности транспортных предприятий в сфере управления персоналом обуславливаются такими факторами [2, с. 18]: наличие

невысокого, относительно других отраслей, профессионально-квалификационного уровня работников; отсутствие на современных предприятиях методик отбора, найма, оценки, обучения персонала. Эти факторы обуславливают острую необходимость разработок данного направления.

Одним из способов решения данной проблемы является использование персонал-технологий отбора и найма сотрудников, которые состоит из трех элементов: алгоритма отбора и найма; информационного и документального обеспечения; адаптации к конкретным условиям [2, с. 5]. Так, одним из аспектов кадровой политики может быть программа повышения качества труда сотрудников, базирующаяся на повышении их надежности и ответственности.

Нельзя сказать, что существует общая нехватка специалистов данной сферы. Но существует необходимость ориентации на поиск водителей и других специалистов с высоким уровнем профессионализма, а это требует конкретных способов и мер для получения желаемого результата.

Таким образом, кадровая политика предприятий транспортно-экспедиционной сферы деятельности должна охватывать решение таких вопросов и применение методик [2, с. 9]: социальная и психологическая диагностика персонала для сферы транспортно-экспедиционных услуг; программа оценки и аттестации персонала; система подготовки и переподготовки работников предприятий на основе использования активных методов обучения; персонал-технология отбора и найма сотрудников; методика оценки кадровой политики транспортного предприятия по различным параметрам.

Сфера перевозок имеет свои особенности среди других областей оказания услуг. От руководителей предприятия требуется разработка тщательно продуманной и формализованной системы кадровой политики, которая бы обеспечила слаженную работу коллектива предприятия, его конкурентоспособность, хорошую репутацию и предоставление качественных услуг.

Список использованных источников

1. Вертель В.В. Социальное развитие персонала транспортных предприятий / В.В. Вертель // Сборник научных трудов ДНУЖТ им. В.Лазаряна «Проблемы экономии транспорта». – 2013. – Вып. 5. – с. 37-40.

2. Кучина О.В. Влияние инновационных методов обучения персонала на реализацию логистического подхода к управлению предприятиями в сфере сервиса / О.В. Кучина // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии, 2010. - № 2 (4). – С. 102-109.

3. Водолажская Т.О. Разработка стратегии управления персоналом по типу кадровой политики АТП / Т.О. Водолажская // Вестник экономики транспорта и промышленности. – 2013. – Вып. 42. – с. 364-369.

4. Криворучко О.М. Подход к формированию стратегий управления персоналом АТП / О.М. Криворучко, Т.О. Водолажская // Экономика транспортного комплекса. – 2013. – Вып. 22 – с. 97-107.

5. Дуракова И.Б. Управление персоналом: учебник/ И.Б. Дуракова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 572 с.