Северный филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г.Разумовского (Первый казачий университет)" в г. Великом Новгороде

Сборник статей

По материалам

Четвёртой региональной научно-практической конференции

«Актуальные проблемы гуманитарных, социальных и экономических наук: вопросы теории и практики»

Великий Новгород

23 апреля 2015 г

ББК 60, 67, 74, 87
УДК 1, 31, 33, 37

Сборник статей

С 28 **Межегиональная научно-практическая конференция**

«Актуальные проблемы гуманитарных, социальных и экономических наук: вопросы теории и практики», 2015. 151 с.

23 апреля 2015 года в Великом Новгороде прошла четвёртая региональная конференция «Актуальные проблемы гуманитарных, социальных и экономических наук: вопросы теории и практики» в сборнике представлены статьи по материалам докладов на конференции

© Коллектив авторов, 2015

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ СОКРАЩЕНИЙ
НАЗВАНИЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, В КОТОРЫХ РАБОТАЮТ
ИЛИ ОБУЧАЮТСЯ АВТОРЫ ПРЕДСТАВЛЕННЫХ
НА КОНФЕРЕНЦИИ ДОКЛАДОВ:

НовГУ	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»
СФ МГУТУ	Северный филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г.Разумовского (Первый казачий университет)" в г. Великом Новгороде

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВЛИЯНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ НА ПРОЦЕСС ТРУДОУСТРОЙСТВА Аксёнова Татьяна Александровна, Большакова Наталия Юрьевна	8
РАЗРАБОТКА ПРОЦЕССА МОТИВАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ Алексеева Ксения Сергеевна	12
ЧТО ТАКОЕ ПЕРСОНАЛЬНЫЙ БРЕНД И КАКОВА ЕГО ЗНАЧИМОСТЬ Анисимова Екатерина Васильевна	14
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА Афанасьева Ксения Дмитриевна	17
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО РАБОЧЕГО СТИЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ Ашихмина Магдалина Сергеевна	19
МОНИТОРИНГ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Батенева Ульяна Александровна	20
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА Белов Александр Александрович	25
ГОСТИ ИЗ БЛИЖНЕГО ЗАРУБЕЖЬЯ. НОВЫЕ ПРАВИЛА ПРИЕМА НА РАБОТУ «БЕЗВИЗОВЫХ» ИНОСТРАНЦЕВ Будина Ксения Олеговна	27
HR-ТРЕНДЫ И ИХ ОСОБЕННОСТИ В 2015 ГОДУ Быстрова Мария Владимировна	32
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РОССИИ Васильев Евгений Алексеевич	36
ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЯ Васильева Татьяна Вадимовна	42
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ НА ОСНОВЕ ОРГАНИЗАЦИИ УФМС ПО НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Гаврилова Роксана Евгеньевна	45
ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА Герасимова Татьяна Сергеевна	48
МОНИТОРИНГ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Григорьева Юлия Владимировна	50

РОЛЬ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ Данилкина Регина Юрьевна	56
МОДУЛЬ СЕМАНТИЧЕСКОЙ СЕТИ ДЛЯ CMS JOOMLA Данилов Антон Александрович, Середа Сергей Геннадиевич, Фромов Владислав Михайлович	59
ЭКОНОМЕТРИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В РАЗЛИЧНЫЕ ПРОЕКТЫ С ПОМОЩЬЮ ПАРАМЕТРОВ КРИВОЙ ОБУЧЕНИЯ Дедяев Алексей Евгеньевич	63
ПЕРСПЕКТИВЫ РОСТА ВРП НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Демидова Анастасия Васильевна	68
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА Евсеева Марина Александровна	70
ХАРАКТЕРИСТИКА ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Епишина Маргарита Сергеевна, Икконен Анастасия Эдуардовна	72
СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА В УЧРЕЖДЕНИЯХ КУЛЬТУРЫ Иванова Алёна Юрьевна	75
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ ООО «АБСОЛЮТСТРОЙ» Кислякова Мария Михайловна	77
ПРЕОДОЛЕВАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС. ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ ПРИ ВЫХОДЕ НА РЫНОК ТРУДА Константинова Екатерина Алексеевна, Соколова Валерия Вячеславовна	81
РОЛЬ МАРКЕТИНГОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В ПРОЦЕССЕ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ Константинова Екатерина Алексеевна, Соколова Валерия Вячеславовна	85
ФОРМИРОВАНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИМИДЖА ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТОДАТЕЛЯ НА РЫНКЕ ТРУДА Копылова Юлия Григорьевна	88
МЕТАФИЗИКА ГАРМОНИИ КАК ОСНОВА ФИЛОСОФСКОЙ РЕФЛЕКСИИ ПРОБЛЕМ СОЗДАНИЯ НОВОЙ ФИЗИКИ Ланцев Игорь Авенирович	90
ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ Леонтьев Андрей Валерьевич	95

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В ОРГАНИЗАЦИИ Лукина Виктория Валерьевна	98
ПРОБЛЕМА БЕЗРАБОТИЦЫ В РОССИИ Магомедова Раисат Магомедовна	102
ОПЫТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ И КАДРОВЫХ СЛУЖБ И АГЕНТСТВ Минина Анна Леонидовна, Егорова Екатерина Сергеевна	104
ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ДЕЙСТВИЯ ВРАЧА И ИНОГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА, ПОВЛЕКШИЕ ВРЕД ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЮ ПАЦИЕНТА Митюнова Арина Алексеевна, Митюнова Инна Геннадьевна	107
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ООО «РУС-АВТО» Морозова Анастасия Аркадьевна	110
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ Мунтян Кристина Игоревна	112
АДАПТАЦИЯ: КАК БЫСТРЕЕ ПОЛУЧИТЬ ОТДАЧУ ОТ ВНОВЬ ПРИНЯТЫХ СОТРУДНИКОВ Осипова Татьяна Анатольевна	114
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ООО «СТРОИТЕЛЬ» Павлова Яна Султановна	117
ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ С ВЫПУСКНИКАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ Петрунина Валерия Сергеевна, Терентьева Алена Юрьевна, Тарасов Дмитрий Алексеевич	120
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РАЦИОНАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА Пономарева Наталья Дмитриевна	122
РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА НА ПРИМЕРЕ ОРГАНИЗАЦИИ УФМС ПО НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ Пташковская Карина Александровна	125
ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА Радченко Наталья Вячеславовна	127
СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ Респа Анна Александровна	130

НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ 133
Розова Елена Сергеевна

КОУЧИНГ КАК ЭЛЕМЕНТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ПЕРСОНАЛОМ 135
Сергеева Виктория Валерьевна

СПАСАТЕЛЬНЫЙ КРУГ В МОРЕ КРИЗИСА 138
Сомов Александр Вадимович, Сомов Вадим Александрович

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ 143
Чумакова Анастасия Николаевна

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ КАДРОВОЙ РАБОТЫ НА ПРИМЕРЕ ЗАО «ГВАРДЕЕЦ» 145
Шепенкова Анна Леонидовна

ОЦЕНКА ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ 148
Штапун Екатерина Вячеславовна

ВЛИЯНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ НА ПРОЦЕСС ТРУДОУСТРОЙСТВА

Аксёнова Татьяна Александровна, Большакова Наталия Юрьевна
СФ МГУТУ, taaksy@yandex.ru

Взаимодействие институтов образования, найма и занятости, от которых зависит трудоустройство выпускников высших учебных заведений, осуществляется, как правило, с низкой эффективностью. Проблема трудоустройства становится одной из наиболее актуальных для большей части студентов. На рынке труда ряд определенных категорий и социальных групп выпускников не могут выдержать конкуренции. Несогласованность мотивов поступления в образовательное учреждение и стратегий выбора траектории жизненного пути приводит многих молодых людей к трудностям интеграции на рынке труда. Неспособность выпускников вузов в полной мере реализовать себя в рыночных условиях способствует разочарованию в выбранной профессии, а также к смене профессии, что ведет к девальвации государственных расходов на высшее образование, ослаблению интеллектуального потенциала страны, росту социальной напряженности в среде будущей интеллигенции.

В таблице 1 представлены основные факторы нетродоустройства выпускников.

Таблица 1 - Факторы нетродоустройства выпускников

Субъективные факторы нетрудоустройства	Объективные факторы нетрудоустройства
• низкий уровень активности при трудоустройстве;	• несоответствие программы подготовки специалиста учебного заведения реалиям современного рынка труда;
• завышенный уровень притязаний;	• дефицит рабочих мест по полученной специальности (профессии);
• нежелание работать по полученной специальности;	• не соответствующие профессиональным нормам и требованиям условия реализации трудовой деятельности, предложенные работодателем;

Субъективные факторы нетрудоустройства	Объективные факторы нетрудоустройства
• низкий уровень профессиональных знаний и умений;	• отсутствие разработанной системы взаимодействия учебного заведения и работодателя;
• нежелание осуществлять поиск работы вне столичного региона, низкая мобильность профессиональных кадров;	• завышенные требования со стороны работодателей;
• нежелание повышать квалификацию.	• низкий уровень заработной платы;
	• низкий общественный статус некоторых профессий (специальностей);
	• несоответствие компетентности выпускников требованиям работодателя.

Одной из причин несогласованности профессиональных планов и жизненных целей молодежи является противоречивость и внепрофессиональная направленность ценностных ориентаций.

Ценностные ориентации студенческой молодежи – это определенные социальные ценности, выступающие в качестве жизненных приоритетов, основных средств их достижения и регулирующие поведение студентов.

Ценностные ориентации в отношении профессиональной деятельности, если рассматривать их как феномен сознания, это определенная иерархия оценок областей трудовой деятельности личности соответственно их значению для индивида. Эта степень подразумевающая сложившиеся у выпускников и студентов старших курсов определенных ценностных представлений о соответствующих видах деятельности, которые характерны для того социального статуса, который готовится приобрести личность.

У студента имеются определенные профессиональные представления, оказывающие существенное влияние на его профессиональное развитие, а также являются регуляторами профессионального самоопределения. Адекватные представления о профессии являются необходимым условием сознательного выбора трудовой деятельности субъекта, учитывающим его желания, интересы, способности и возможности. Степень сформированности

профессиональных представлений выступает предпосылкой становления активной жизненной позиции личности, ее успешности в профессиональной деятельности.

Как правило, у студентов старших курсов происходит критическое осмысление опыта предыдущих поколений, переоценка ценностей, формируются новые представления о будущем общества и своем профессиональном будущем.

Исследование методологических и теоретических проблем формирования жизненных ценностей студенческой молодежи показало, что на формирование ценностных ориентаций студенчества в современных условиях оказывает ряд факторов:

- ослабление государственного, политического и идеологического прессинга;
- наличие в обществе социально-экономических противоречий;
- расширение социальной самостоятельности и инициативы студентов.

Определяя социально-экономический портрет студентов старших курсов, исследователи выделяют следующие ценностно-ориентированные тенденции:

- всё чаще проявляются ориентации на достижение личного успеха. Истоками этого изменения в усилении роли индивидуалистических ориентации является экстремальность жизненной ситуации в России;
- большинство студентов старших курсов определяют успех, как достижение, прежде всего, материального благополучия посредством карьеры, приобретения высокого социального статуса. Важность того, получит ли личность общественное признание порой ставится под сомнение;
- изменение мнения студентов о том, какими способами можно достичь успеха. Например, в начале 1990-х годов главным считалось везение, стечение обстоятельств, умение рисковать, а уровень образования не играл существенной роли. В последнее время образование рассматривается как более значимый фактор достижения успеха;
- разграничение в сознании молодежи карьеры, славы, власти: желание построить карьеру определяет жизненные цели небольшого количества студентов; невелико и желание славы. Данные позиции занимают самое низкое ранговое место в их ценностной шкале, а на первое место студенты ставят создание семейного счастья;
- происходит падение престижа таких традиционных профессий, как инженеры, педагоги и др., растут прагматические настроения. Хотя заметна тенденция в последние годы в связи с оживлением производства, что интерес к инженерно-техническим профессиям возрождается;
- развитие ориентации в жизненном и профессиональном самоопределении на перспективу; всё чаще студентов привлекает

трудоустройство в негосударственном секторе, малом и среднем бизнесе, однако происходит резкое расхождение этих ориентации с характером, направленностью, подготовкой в ВУЗе;

- снижение активности в сфере потребления духовных ценностей. В целом, снижается уровень духовности молодежи, поэтому возникает необходимость в восстановлении любви к Отчизне и к собственной культуре, а также в устранении дефицита национального и личного самоуважения;
- противоречивое изменение ценностного восприятия студентами межпоколенческих взаимоотношений. Так, с одной стороны студенты всё больше стремятся к самостоятельности и автономии, однако с другой стороны, растет значение семьи для студентов и усиление от нее зависимости;
- повышение в студенческой среде роли неформальных и межличностных отношений, утверждение связанного с этим противоречивого подхода к традиционным институтам (особенно к браку, семье);
- усиление аполитичности, которая сочетается с нарастающим негативизмом и социальным протестом. На этой почве происходит рост влияния в молодежной среде экстремизма, правого и левого радикализма;
- утверждение особого сочетания оптимизма (в отношении социальных и личностных перспектив) и пессимизма (в отношении возможностей трудоустройства по получаемой в ВУЗе профессии), происходит распространение ориентиров "ноувизма" т.е. жить сегодняшним днем.

Так как в современном обществе наиболее востребованы специалисты, которые способны к дальнейшему эффективному обучению, поэтому целесообразно прививать студентам навыки самообразования, а также умение быстро переобучаться в соответствии с теми требованиями, который предъявляет работодатель.

Итак, можно выделить следующие направления регулирования ценностных ориентаций студентов старших курсов в отношении их дальнейшей профессиональной деятельности:

а) организация мероприятий, которые поспособствуют развитию коммуникации между студентами:

- организация экскурсионных поездок, походов в театр и кино;

- организация в вузах художественных центров, любительских клубов и объединений по интересам, театральных, танцевальных и вокальных объединений и др.;

- проведение зрительских и читательских конференций, бесед за круглым столом, а также тематических вечеров по искусству;

- организация экскурсионных поездок, походов в театр и кино.

б) воспитание социальной активности у студентов через следующие мероприятия:

- формирование в вузе органов студенческого самоуправления и системы соуправления учебно-научным и воспитательным процессом;

- научно-методическая работы кафедр в направлении углубления гуманитарной, мировоззренческой и профессиональной направленности воспитания и обучения студентов;

- создание банка данных личностных характеристик и достижений студентов (творческих, организаторских, научных и т.п.);

- проведение тематических круглых столов, в которых могут обсуждаться такие вопросы, как «Ценностные ориентации в жизни студента».

в) патриотическое воспитание студентов посредством реализации следующих мероприятий:

- проведение вузовских, городских и региональных научно-методических семинаров, а также конференций по проблеме "Патриотическое воспитание молодежи: проблемы, пути их решения"

- создание исторических кружков, а также самодеятельных организаций по изучению истории России, региона, города, исторических материалов;

- подготовка и издание в вузах научных и учебно-методических материалов по результатам работы научно-исторических конференций.

г) проведение работы со студентами в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда посредством профориентации:

- проведение тестов на профориентацию;

- проведение ярмарок вакансий;

- презентация профессий;

- взаимодействие с предприятиями и организациями, которые оказывают влияние на рынок труда, создание программ сотрудничества с ними.

д) организация службы содействия трудоустройству.

РАЗРАБОТКА ПРОЦЕССА МОТИВАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Алексеева Ксения Сергеевна

СФ МГУТУ, persuska@mail.ru

Главным средством для обеспечения наилучшего применения ресурсов, мобилизации существующего кадрового потенциала, является мотивация. Главная цель процесса мотивации - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Не существует единых методов мотивации персонала, эффективных во все времена и при любых обстоятельствах. Однако, любой метод,

применяемый руководителем, основан на выбранной фирмой стратегии управления человеческими ресурсами. Это означает, что выбор конкретного метода мотивации должна, в первую очередь, определять общая стратегия управления персоналом, которой следовала или желает следовать фирма.

Исследовав небольшую часть менеджмента – мотивации персонала, установлено, что мотивация существенно повышает производительность труда, что влечёт увеличение прибыли.

В ходе исследования был проведен опрос сотрудников предприятия ООО «Центр Аудита». Результаты показали, что 8 человек, то есть 28% ответили, что полностью удовлетворены и не стали бы вносить никаких изменений в мотивационную политику организации.

17 человек, это 57%, отметили, что в целом система мотиваций ООО «Центр Аудита» имеет значительный уровень для нашего города, но, тем не менее, проблемы есть и возможно внесение новых изменений. И 5 человек, то есть 15%, признались, что не вполне удовлетворены уровнем мотивации на предприятии и внесение изменений в данную систему просто необходимо.

Важно отметить, что ни один сотрудник не выбрал последний вариант ответа « Полностью не удовлетворен». Это говорит о достаточно высоком уровне мотивации на предприятии, так как она распространяется на все подразделения работников.

Так же предприятию необходимо внедрять инновации в систему мотивации, такие как развитие:

1.Системы соучастия - это не идеальный, но все же хороший компромисс между двумя фундаментальными мотивами - мотивом соучастия и мотивом конкуренции.

Основной проблемой для внедрения систем соучастия является необходимость вычленить индивидуальный вклад участника. Возможность просто и точно узнать индивидуальный вклад участника в прибыль характерна лишь для очень ограниченной группы малых предприятий,

Мотивация через различные системы соучастия позволяет не только уменьшить негативные факторы, вызванные субъективным восприятием персоналом "системы дележа", но и способствует созданию корпоративного духа, духа команды.

2. .HR бренда фирмы - если фирма пользуется спросом на рынке труда, это дополнительно мотивирует работника держаться за свое место, так как он понимает, что конкурс достаточно велик.

Кроме того, если фирма имеет достаточно хороший имидж, работник в какой-то степени даже гордится своей должность именно в этом месте, и при повседневном общении не забывает о нем упомянуть, что кроме мотивационного имеет к тому же и рекламный характер для предприятия.

3.Создание системы грейдов.

Разработка системы грейдов – это тарифная сетка, только

усовершенствованная. Она разрабатывается на основе экспертных оценок должностей. Факторы определяются заранее. Как правило, основой системы грейдов становятся следующие признаки:

- сложность выполняемой работы;
- квалификация, которая необходима для выполнения работы;
- необходимость руководить другими людьми;
- уровень самостоятельности и ответственности;
- условия труда и напряженность.

Подобная система мотивации персонала эффективна только тогда, когда на предприятии хотя бы несколько человек занимают одинаковую должность. Именно в этом случае можно говорить о том, что система грейдов, построенная должным образом, принесет эффективность. Во-вторых, если на предприятии есть разница в зарплатах, влекущий за собой социальную напряженность, такая система тоже эффективна. На небольших предприятиях данная система не принесет столь много пользы, как того ожидают. Хотя практика показывает, что все равно система действенна в тех случаях, когда при аналогичной квалификации два сотрудника получают разную заработную плату.

ЧТО ТАКОЕ ПЕРСОНАЛЬНЫЙ БРЕНД И КАКОВА ЕГО ЗНАЧИМОСТЬ

Анисимова Екатерина Васильевна
СФ МГУТУ, mahina4@mail.ru

В наше время многие фетиши набирают популярность среди населения. Они становятся объектами нашего интереса, заботы и почитания. Один из таких интеллектуальных «фетишей» нашего времени – «персональный бренд». В его значимости мы попытаемся разобраться.

Понятие «бренд» – это термин маркетинга, который применяется в отношении торговых марок (товаров или производящих их компаниях), делающих их значимыми и особенно ценными для потребителя. Если рассуждать более конкретно и цинично, то главная цель бренда – продать продукт дороже (чем он на самом деле стоит), пользуясь потребительским доверием. Однако важно отметить, что это доверие частично является обоснованным (опирается на репутацию продукта, его качество и т.п.), и необоснованным, иррациональным (основывается на рекламных мифах, эмоциях, привычках и т.п.).

Персональный бренд условно состоит из двух частей: внешней и внутренней. Внешняя часть – это личное мнение о себе, представления других, а также то, как вы себя представляете в будущем. К внешней атрибутике относятся прическа, одежда, макияж, походка, манера говорить, осанка и т.п. Влиять и корректировать можно на обе эти

составляющие. Нужно понять, как сделать это верно.

Получается, что «персональный бренд» – это что-то вроде символического ореола, повышающего «продажную стоимость» человека и его работы. Конечно, в XXI веке о работорговле речи уже не идет, в данном случае имеется ввиду стоимость профессионала на рынке труда. Персональный бренд – вариант казаться более «дорогим» специалистом и претендовать на более высокую заработную плату.

Но какие границы у этого самого символического ореола? Каким образом можно повысить свою «рыночную стоимость»? Однозначный ответ дать нельзя, поскольку каждый гуру персонального брендинга предлагает разные пути построения «персонального бренда». Условно можно выделить две стратегии персонального брендинга: а) стратегия личностного развития; б) «косметическая».

Лично меня идея личностного развития и усердной работы над собой очень привлекает, но как это относится к брендингу? Интересно ли вообще моему потенциальному работодателю платить за мои необычайно выросшие духовные качества? И как можно корректно продемонстрировать на рынке труда свою духовность (с учётом такой традиционной для нашей культуры ценности как скромность)?

Как гласит народная мудрость: "Хороший человек - не профессия!". Если подходить к персональному брендингу как к личностному развитию, то в результате будет именно «хороший человек». Но вот получится ли эти результаты личностного развития «конвертировать» в понятное, яркое, привлекательное для работодателя «рыночное предложение» - не известно.

В основе «косметической» стратегии персонального брендинга лежит идея совершенствования внешних проявлений нашей индивидуальности. Человек как бы приобретает новую привлекательную упаковку, с помощью идеально подобранной стильной одежды, модных аксессуаров, светских манер и т.п.

И снова вспомнилась одна народная мудрость: «Встречают по одёжке...». Поэтому доля истины в «косметической» стратегии персонального брендинга, безусловно, есть. Но появляются определенные сомнения: не помешает ли внешняя привлекательная «упаковка» внутреннему профессиональному содержанию? Согласитесь, «казаться» всегда проще, чем «быть».

Действительно, имидж «крутого специалиста» поможет продать свою рабочую силу «задорого» на рынке труда, но что дальше?

Злоупотребление «косметическим» персональным брендингом приводит к появлению большого количества псевдоспециалистов, которые умело пускают работодателям пыль в глаза. Они без проблем устраиваются на престижную работу, но когда им поручают задачу такой степени сложности, на уровне которой было произведено впечатление, просто не справляются. Далее следует утрата доверия со стороны работодателя не только к данному конкретному специалисту, но и к

любым «блестящим» специалистам в данной профессиональной сфере.

В качестве промежуточного вывода отметим, что столь модный сегодня «персональный брендинг», независимо от выбранной стратегии, имеет много проблем и ограничений, ставящих под сомнение его полезность. Как быть? Объявить персональный брендинг действующим инструментом для избранных и лженаукой для широких трудящихся масс? Пожалуй, это не самая лучшая идея…

Думаю, что ответ на вопрос, "каким должен быть эффективный персональный брендинг для всех и для каждого?" содержит именно психология.

Для осознания и понимания всех этих вещей мы не нуждаемся в «гуру» персонального брендинга, который научил бы нас, например, «дресс-коду для успеха». Скорее необходим хороший профконсультант, обладающий актуальными знаниями по рынку труда (хотя бы региональному и/или отраслевому) и хорошо владеющий навыками карьерного консультирования.

Планирование карьеры является первым шагом персонального брендинга. Чем конкретнее будут карьерные планы, тем лучше. В идеале, работнику надо иметь чёткое представление о том, в какой именно организации, на какой должности, с каким окладом он хотел бы работать. Через какое время произойдёт его предусмотренный переход на новую работу? Что конкретно необходимо (условия, усилия и т.д.), чтобы данный переход состоялся? Лучше иметь несколько альтернативных вариантов карьерных планов, которые допускали бы смену будущей организации, должности и т.д.

Во-вторых, только после того, как мы составили план нашей карьеры, стоит подумать, какие именно «ходы» должны привести нас на заветную должность. Причем, если смотреть на ситуацию без пафоса и хитрой терминологии «персонального брендинга», то многие из этих ходов связаны с нашими реальными профессиональными достижениями и уровнем квалификации.

То есть, лучший персональный брендинг – это высокий профессионализм (чем бы вы не занимались).

Что же будет являться «прямым путём» для построения эффективного персонального бренда? Мой ответ: отношения. Точнее, умение профессионала выстраивать, развивать и поддерживать отношения с теми людьми, которые способны понять и правильно оценить уровень его профессионализма. Важно, чтобы эти люди были из внешней среды (а не только коллегами по работе). Важно планомерно «обрастать» подобными отношениями, неуклонно наращивая свой социальный капитал.

Следовательно, наилучший способ верификации (подтверждения высокой ценности) вашего персонального бренда – это положительные оценки вашего профессионализма от авторитетных и компетентных

специалистов.

Основное противоречие кроется в следующем: настоящие профессионалы могут оставаться самодостаточными и совершенно не заинтересованными в межличностных отношениях, в то время как «прямой путь» персонального брендинга для специалистов связан именно с отношениями. И именно здесь имеется ответ на главный вопрос «какое значение тут имеет психология?», ведь искусство построения отношений – это уже удел психологии.

Чтобы целенаправленно построить развивающие отношения, в качестве главного «двигателя» персонального бренда, необходима поддержка и консалтинговое сопровождение со стороны специалиста-психолога.

Личностный рост может быть весьма полезным бэкграундом для «персонального брендинга», но он не сможет его полностью заменить, и является относительно «долгим путём» для построения персонального бренда.

«Косметические» улучшения для человека (например, рекомендации косметолога, стилиста и т.п.) могут служить дополнением к построению персонального бренда. Причем максимальная полезность этих улучшений проявляется, в большей степени, на первоначальной стадии построения отношений (не забываем мудрую пословицу, что «встречают по одёжке»). Но абсолютно заменить собой персональный брендинг все эти «косметические» преображения и улучшения не в состоянии.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Афанасьева Ксения Дмитриевна
СФ МГУТУ

Сложившаяся экономическая ситуация в стране требует предельной внимательности от каждого участника рыночных отношений. В условиях жёсткой конкуренции на первый план выходит повышение эффективности работы персонала, с целью достижения оптимального соотношения качества и количества выполняемых работ. Поэтому особую роль приобрёл процесс мотивации работников.

Различают две основные формы мотивации: по результатам и по статусу. Мотивация по результатам применяется там, где можно сравнительно точно определить результат деятельности отдельного сотрудника или группы. При этом вознаграждение связывается с выполнением конкретной работы или относительно обособленного этапа работы.

Мотивация по статусу основана на интегральной оценке

деятельности сотрудника, учитывающей его квалификацию, отношение к работе, качество труда и другие параметры, определяемые спецификой деятельности человека. Выбор той или иной формы мотивации определяется не столько содержанием работы, сколько принципами управления в данной организации, национальными традициями и корпоративной культурой.

Если же взять российскую действительность, то чётко прослеживается следующая тенденция. Основным направлением в мотивационной деятельности руководителей является повышение эффективности производственной деятельности работников путём увеличения уровня доходов работников, посредством:

- надбавок (за высокую производительность, личный вклад в повышение эффективности, выполнение срочных заданий, качество и т. п.);
- доплат и компенсаций (характеристика производственной среды, режим работы, её интенсивность, условия труда);
- премий и вознаграждений (за качественное и своевременное выполнение работы, за изобретения, рационализаторские и организаторские предложения, за конечный результат);
- оплаты по тарифным ставкам и должностным окладам.

Эти четыре статьи обычно рассматриваются как составляющие заработной платы, основной части дохода наёмного персонала.

В современных условиях предприятие самостоятельно определяет системы оплаты труда и формы её реализации, исходя из:

- особенностей производственной деятельности (вид выпускаемой продукции, наличие тех или иных производственных процессов, уровня организации производства и т. п.);
- поставленных целей;
- влияния внешних факторов на деятельность предприятия.

В результате предприятие может менять структуру доходов сотрудника, варьируя статьи себестоимости и прибыли, за счёт которых осуществляются основные и дополнительные выплаты.

Переходный этап к рыночной экономике в России характеризуется кризисом трудовой мотивации и негативным представлением значительной части работников о трудовой деятельности.

Суть трудовой мотивации стала практически сводиться к желанию иметь максимально гарантированную заработную плату при равнодушном отношении к результатам труда. Это относится не только к рабочим, но и к специалистам, менеджерам, в частности среднего и низшего звена.

В рамках рациональной модели трудовых отношений «работодателя» и «наёмного работника», которая позволяет в любой производственной ситуации приводить интересы обеих сторон в соответствие, где выгодное для одной стороны является выгодным и для

другой. В этих условиях разум работника будет функционировать в качественно новом для него режиме – режиме соблюдения интересов руководителя, поскольку степень соблюдения его собственных интересов будет находиться в прямой зависимости от того, насколько точно, качественно и своевременно он будет выполнять требования и установки руководителя. Критериальные регулирующие условия, в рамках которых у работника появляется потребность самоотверженно трудиться, фактически являются механизмом рационального использования огромной мощи человеческого интеллекта. Этот подход позволяет изжить тенденцию нивелировки и ведёт к раскрепощению личности.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО РАБОЧЕГО СТИЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

Ашихмина Магдалина Сергеевна
СФ МГУТУ

Наиболее ярко и образно результат работы системы управления персоналом проявляется в построении и реализации определенного соотношения стилей руководства и управления в организации. Именно стиль как совокупность характерных черт и особенностей статуса руководства и осуществления управления становится действенной формой, а также мощнейшим инструментом мотивации деятельности работника. Методы, подходы, приемы, традиции поведения, превалирующие в организации и используемые как руководителями, так и их подчиненными, оказывают решающее воздействие на эффективность выбора, формирования и реализации той или иной программы конкретных действий.

Что такое же индивидуальный рабочий стиль? Становится ясно, что это не просто рабочий стиль как таковой, а совокупность характерных определенному руководителю качеств и манер управления.

Рабочий стиль представляет собой форму реализации методов управления, принятых для руководителя, в соответствии с его личными, субъективными и психологическими характеристиками. Определенный стиль управления соответствует каждому из сложившихся методов руководства. Это означает, что метод нуждается в личностях, обладающих определенным набором качеств, для своей реализации.

На протяжении всей работы формируется сугубо индивидуальный тип, определенный «почерк», руководителя, который невозможно имитировать. Как не существует двух одинаковых людей, так и невозможно найти одинаковых менеджеров с одинаковым стилем руководства.

Трудно выбрать стиль руководства, удовлетворяющий всех членов

подчиненного коллектива. Стиль работы складывается подсознательно и постепенно, пока не выявится совокупность приемов общения с подчиненными и воздействия на них, позволяющих находить наиболее эффективное и правильное решение.

Успех в выборе стиля определяется тем, в какой степени руководитель учитывает способность и готовность подчиненных к исполнению его решений, традиции коллектива, а так же оценит и свои возможности, важные характеристики и качества. Но выбор стиля не меньше зависит так же от подготовки, поведения подчиненных и их желания следовать за руководителем. То, какой стиль выберет менеджер, значительно повлияет не только на его взаимоотношения с подчиненными, но и на эффективность, производительность и успешность организации в целом.

Отдельный тип стиля руководства не встречается в чистом виде. В реальности в поведении каждого руководителя наблюдаются общие черты различных стилей при преобладающей роли какого-либо одного из них. Возможность и целесообразность сочетания различных компонентов стилей руководства определяется наличием в каждом определенных черт, ролевых функций, которые меняются в зависимости от ситуации.

В наше время руководитель, который видит в подчиненных лишь исполнителей, не может рассчитывать на успех. Руководитель, который хочет работать, как можно более эффективно должен научиться пользоваться стилями, методами и типами влияния, наиболее подходящими для конкретной ситуации, а не использовать какой-то один стиль руководства на протяжении всей своей карьеры.

На мой взгляд, самым эффективным стилем в сегодняшнем меняющемся мире, является стиль адаптивный и приспособленческий, или то, что Арджирис назвал стилем, ориентированным на реальность.

МОНИТОРИНГ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Батенева Ульяна Александровна
НовГУ, Olichka_30@mai.ru
научный руководитель к.э.н., доцент НовГУ Фетисова Г.В.

Тема о загрязнении окружающей среды на сегодняшний день очень актуальна, так как среда, в которой живём мы, оставляет желать лучшего. Долгое время человек считал, что природа это неисчерпаемый источник с необходимыми для него благами. Но, столкнувшись с отрицательными результатами своего воздействия на природу, он пришёл к убеждению в необходимости наиболее разумного её использования и охраны.

Факторы, которые обусловливают деградацию окружающей среды, вызваны деятельностью человека: развитием техники и промышленности.

Их очень сложно компенсировать, так как связаны они с нарушением уравновешенных условий экологической среды.

С экономическим благополучием неразрывно связано наше будущее, у нас должна быть надежда, на то, что оно будет не в ущерб окружающей среде и здоровью человека. Нам не известны пределы экономического роста государства, но если обратиться к истории развития человечества, то можно увидеть, что этот процесс объединен с неуклонным повышением потребления природных ресурсов. Только за XX столетие, например, расходы энергии в сутки на одного человека выросли более чем в 20 раз, расходы топлива на единицу продукции – в 30 раз. Вместе с повышением расхода природных ресурсов увеличиваются отходы производства, которые неблагоприятно отражаются на состоянии внешней среды. Очевидно, что экономический рост не будет замедляться в условиях загрязнения окружающей среды и истощения природных ресурсов. Экономический рост происходит за счёт человеческих амбиций: стремления к будущему благосостоянию, развитию и самоутверждению. Мы можем увидеть это на примере XX столетия. Несмотря на ресурсы космоса, человечество будет стремиться к замкнутой цепочке: добыча ресурсов и их переработка — производство — утилизация — добыча ресурсов. Подобное присуще природным циклам. Между экономическим ростом и экологической безопасностью существует тесная связь: они обеспечивают устойчивость системы жизнедеятельности человека.

Чтобы проанализировать, как экономический рост влияет на окружающую среду Новгородской области, рассмотрим её географическое положение. Новгородская область находится на северо-западе европейской части России, занимая территорию Приильменской низменности и северных отрогов Валдайской возвышенности. Она имеет транспортно-географическое расположение, которое является уникальным. Несколько трасс федерального значения проходит через этот регион, их общая протяженность превосходит 55 тысяч километров. Отсюда можно выявить одну из экологических проблем Новгородской области: загрязнение атмосферного воздуха выбросами транспорта. Выхлопные газы двигателя намного тяжелее воздуха, из-за этого все они скапливаются у земли. Оксид углерода соединяется с гемоглобином крови и мешает ему нести кислород в ткани организма, вследствие чего происходит отравление организма.

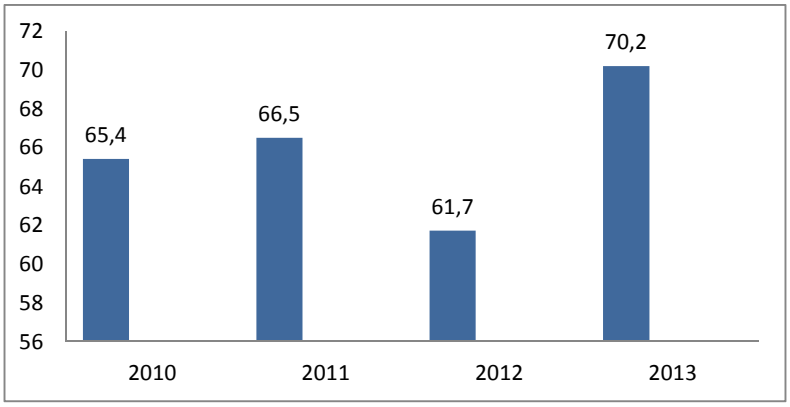


Рисунок 1 – Динамика объёмов выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух из автотранспорта, тыс.тонн [1].

Из графика видно, что с 2010 по 2013 гг. выбросы увеличились на 4,8 тыс. тонн.

Основными загрязнителями атмосферного воздуха также являются стационарные источники, по информации Управления Росприроднадзора по Новгородской области это: ОАО «Акрон», ООО «Газпром ПХГ» филиал Невское УПХГ, ОАО «Боровичский комбинат огнеупоров», ГУ ОАО «ТГК-2» , ООО «Флайдерер», ОАО «Угловский известковый комбинат».

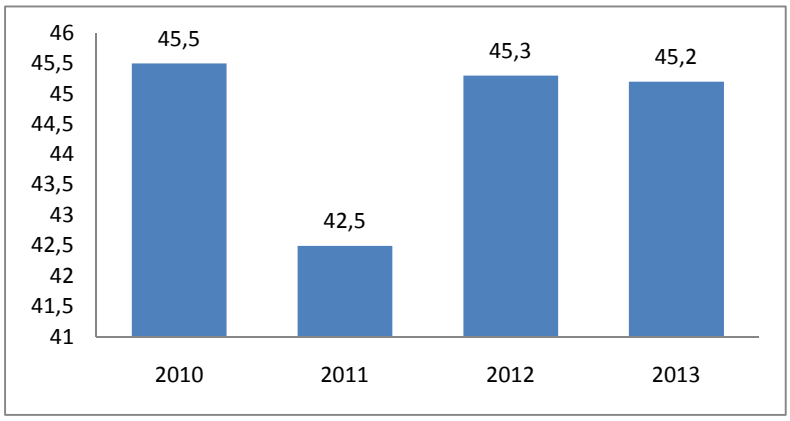


Рисунок 2 – Динамика объёмов выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух из стационарных источников, тыс.тонн [1]

Таким образом, с 2010 по 2013 гг. выброс загрязняющих веществ в атмосферный воздух из стационарных источников уменьшился на 0,3 тыс. тонн.

В целом наблюдается стабилизация показателей качества атмосферного воздуха.

Состояние водных ресурсов – ещё одна экологическая проблема. От

дефицита воды Новгородская область не страдает. Из показателей в 2013 году, водопотребителями, которые находятся в разных формах собственности, было забрано свыше 145 миллионов кубометров воды, большинство из поверхностных источников, остальные из подземных горизонтов. Главным водопользователем остается коммунальное хозяйство. Водопотребление без возврата воды в водохранилище и её утрата происходят при транспортировке. Сброс загрязнённых сточных вод в 2012 году составил 87 миллионов кубометров, а в 2013 году – 117 миллионов кубометров. Таким образом, ежегодный сброс увеличился на 30 миллионов кубометров. Основной объем сточных вод, как и в предыдущие годы, сбрасывался в бассейн реки Волхов и озера Ильмень. Существенные объемы сточных вод попадали в озеро Ильмень с водами рек: Мста, Ловать и Шелонь. Главными загрязняющими веществами, попадающими в водотоки и водоемы области, являются: сульфаты, хлориды, органические вещества, аммонийный азот, взвешенные вещества и общий фосфор. В 2013 году очистка воды производилась на 158 очистных сооружениях, мощность которых увеличилась до 264 миллионов кубометров, а в 2012 – до 206 миллионов кубометров. Весь сброс производится под управлением контролирующих организаций, но из показателей видно, что состояние чистой воды близко к критической отметке. Существует две категории водных объектов и их участков: I категория — использование водоема для водоснабжения предприятий пищевой промышленности и для централизованного или децентрализованного хозяйственно-питьевого водоснабжения, II категория — применение водоема для массового отдыха населения, а также купания и занятий спортом. По данным Роспотребнадзора за 2013 год, полученным в результате ведения социально-гигиенического мониторинга, качество питьевой воды формирует наибольший долевой вклад в суммарное гигиеническое неблагополучие региона – 22,0% (от 13,9% в Боровичском районе до 32,5% в Маловишерском и Холмском районах). Проводимая в области гигиеническая оценка водоемов по комплексным показателям свидетельствует о сохраняющейся высокой степени загрязнения воды в местах водопользования. Наблюдения проводятся по Новгородским районам, всего 117 проб на водоемах I категории и 26 – на водоемах II категории. По санитарно-химическим нормам не соответствуют показателям качества воды поверхностных водоемов области 87 единиц по I категории и по II категории - 23. По микробиологическим показателям проводилось всего 49 проб воды на водоёмах I категории и по II категории - 24 пробы воды. Не отвечают норме 24 единицы в I категории и 15 единиц во II категории. По санитарно-токсикологическим показателям уровень загрязнения воды в местах водопользования оценивается как умеренный.

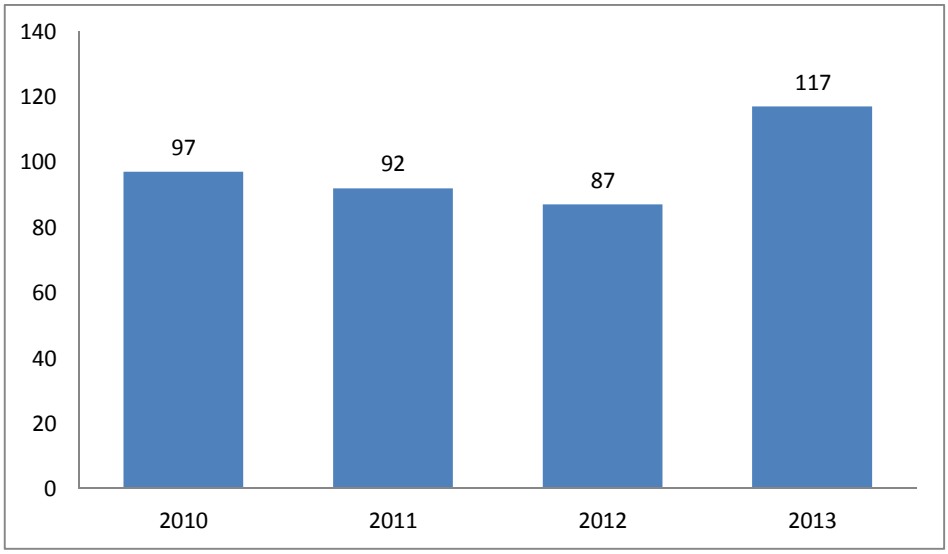


Рисунок 3 – Основные показатели, характеризующие воздействие хозяйственной деятельности на окружающую среду [1]

В процессе очистки сточные воды доводятся до определенных СанПином норм. Свой ресурс большинство из очистных сооружений уже выработало, потому они находятся в изношенном состоянии. В Новгородской области определение «недостаточно очищенная вода» имеет место быть, так как некоторые объекты работают неэффективно.

В Великом Новгороде, как областном центре, для улучшения состояния окружающей среды приняты особые пути решения экологических проблем. Во-первых, это муниципальная целевая программа «Экология Великого Новгорода». Основная цель этой программы: развитие экологически безопасной окружающей среды на территории Великого Новгорода и обеспечение устойчивого развития городской инфраструктуры посредством конкретных природоохранных мероприятий. Во-вторых, это программа «Охрана окружающей среды и экологическая безопасность по Новгородской области на 2014-2020 г.г.». Цель этой программы, создать благоприятные условия для улучшения качества и стабилизации окружающей среды, снижение вредных экологических факторов антропогенного и техногенного характера, рациональное употребление водных ресурсов, сохранение природных систем.

В текущем году, природоохранная деятельность в регионе основывается и на других областных программах:

1. Комплексное развитие инфраструктуры водоотведения и водооснобжения в Новгородской области на 2011–2015 годы (целевая программа «Чистая вода» на 2011–2017 годы);
2. Охрана, употребление, защита лесов Новгородской области на 2011–2020 годы;
3. Развитие рыболовства и рыбоводства в области на период 2011–2015гг.;

4. Газификация Новгородской области на 2009–2013 годы (масштабное применение экологически чистого топлива).

Основная цель программ – это оказать непосредственное восстановительное и благоприятное воздействие на окружающую среду в Новгородской области.

Поведение человека должно быть обдуманным и правильным, ведь именно от этого зависит состояние микросреды, а от наших общих усилий – макросреды. В течение всей своей жизни нам необходимо экономить природные ресурсы. Для этого нужно внести поправки в систему обучения, содействуя разумным и осмысленным изменениям условий жизни человека, и при этом создавая условия более обдуманным принципам потребления и новым стереотипам благ.

Литература

1. Территориальный орган федеральный службы государственной статистики по новгородской области [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://novgorodstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/novgorodstat/ru/statistics/environment/
2. Управление федеральной службой по надзору в сфере природопользования по новгородской области [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.kpr.natm.ru/index.php?id=204&option=com_content&view=article

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Белов Александр Александрович

СФ МГУТУ

В настоящее время в нашей стране наблюдается кризис труда. Труд перестал быть для многих людей смыслом жизни и превратился в средство выживания. В таких условиях не может идти речь ни о высокопроизводительном и эффективном труде, ни о росте квалификации работников и развитии их инициативы, ни о формировании сильной трудовой мотивации.

Человек включается в общественное производство не только из-за материальной необходимости, но и с учетом самых разных побуждений и интересов.

Реальная эффективность любых экономических мероприятий определяется их воздействием на отношение людей к труду. Изменить это отношение в законодательном порядке нельзя, так как это длительный

эволюционный процесс, но его можно ускорить, если трезво оценить конкретную ситуацию и учитывать причины, ее породившие.

Руководители редко принимают в расчет социальные последствия принимаемых решений, а сами решения часто носят не комплексный, а сугубо экономический или технический характер. Любой руководитель всегда осознает, что необходимо побуждать людей работать на организацию, но при этом считают, что для этого достаточно простого материального вознаграждения. Иногда такая политика бывает успешной, хотя по существу она не верна.

К настоящему моменту уже накоплен отрицательный опыт серьезных потерь при увольнении ключевых сотрудников, поэтому в «бизнес-моду» последнего времени входит проблема разработки эффективной системы мотивации персонала. К такой системе относится нематериальное стимулирование персонала.

Тема нематериального стимулирования персонала очень актуальна для современных компаний. Руководители организаций все чаще задумываются над тем, что эффективность деятельности компании напрямую зависит от степени отдачи работе главного ресурса фирмы – персонала. Поэтому в настоящее время все больше стредств тратится на стимулирование труда сотрудников компаний для достижения главных стратегических целей. Система нематериального стимулирования включает в себя различные формы и инструменты. Планируя программы по нематериальному стимулированию, руководство компании должно четко знать, какие цели хочет достичь, проводя те или иные мероприятия.

Понятие «нематериальное стимулирование» нашло отражение в работах как российских, так и зарубежных менеджеров: Е.С. Денисовой, С.А. Рыбченко, А. Дейана, А.И. Климина и др.

Стимулирование труда – это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала.

А. А. Когдин определяет стимулирование персонала как «комплекс мер, являющихся средством удовлетворения конкретных потребностей работника, по большей части материальных».

По мнению известных российских исследователей В. В. Травина и В. А. Дятлова «стимулирование персонала – это применение по отношению к персоналу стимулов для воздействия на его усилия, старания, целеустремленность в деле решения задач, стоящих перед организацией и включения соответственных мотивов».

Стимулами выступают любые блага (потребности человека), получение которых предполагают трудовую деятельность, т.е. благо становится стимулом труда, если оно формирует мотив труда. Сущность понятий «мотив труда» и «стимул труда» тождественна. В одном случае речь идет о работнике, стремящемся получить благо посредством трудовой деятельности (мотив), в другом – об органе управления, обладающем

набором благ, необходимых работнику, и предоставляющем их ему при условии эффективной трудовой деятельности (стимул).

С. В. Шекшня дает обобщающее определение стимулированию персонала, говоря, что «стимулирование труда – это способ вознаграждения работника за участие в производстве, основанное на сопоставлении эффективности труда и требований технологии».

Концепция стимулирования основывается на том, что любые действия подчиненного должны иметь для него положительные, отрицательные или нейтральные последствия в зависимости от того, как он выполняет порученную работу.

Положительные последствия увеличивают вероятность желательного поведения; отрицательные уменьшают; нейтральные ведут к медленному затуханию такого поведения. Но нужно иметь в виду, что на одинаковые стимулы разные люди реагируют неодинаково и с различной степенью интенсивности, а одни и те же результаты могут быть получены и за счет вознаграждения, и за счет наказания.

Стимулирование труда − это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Вместе с тем оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и работника одновременно.

Нематериальное стимулирование персонала – это стимулирование труда, которое включает моральное стимулирование персонала, стимулирование свободным временем, организационное стимулирование.

Нематериальное стимулирование персонала является важной составляющей политики любой организации, так как эффективность деятельности компании зависит в первую очередь от того, удовлетворен ли персонал условиями работы, отношениями в коллективе и с руководством, ценят ли сотрудников в компании и т. д., поэтому существуют определенные требования к стимулированию труда работников:

- комплексность;
- дифференцированность;
- гибкость;
- оперативность.

ГОСТИ ИЗ БЛИЖНЕГО ЗАРУБЕЖЬЯ. НОВЫЕ ПРАВИЛА ПРИЕМА НА РАБОТУ «БЕЗВИЗОВЫХ» ИНОСТРАНЦЕВ

Будина Ксения Олеговна

BudinaKO@osen-vn.ru

На территории России в целом и в Новгородской области в частности трудится достаточно внушительное число выходцев из стран

бывшего СССР, особенно из Таджикистана и Узбекистана. В связи с этим необходимо знать, как грамотно оформить с такими работниками трудовые отношения.

Необходимо для начала отметить, что иностранные граждане и лица без гражданства имеют возможность въезжать на территорию РФ при наличии соответствующей визы либо в безвизовом порядке [2]. Другими словами, иностранцев условно можно разделить на две категории: "визовые" и "безвизовые". Плюс ко всему и по длительности пребывания в нашей стране иностранные граждане подразделяются на:

- временно пребывающих в РФ (это иностранные граждане, прибывшие в РФ на основании визы или в порядке, не требующем получения визы, и получившие миграционную карту, но не имеющие вида на жительство или разрешения на временное проживание);

- временно проживающих в РФ – это иностранные лица, получившие разрешение на временное проживание на 3 года;

- постоянно проживающих в РФ – это иностранцы, получившие вид на жительство.

По общему правилу, временно пребывающему иностранному гражданину для осуществления трудовой деятельности требуется разрешение на работу [3]. Но с 1 января 2015 года «безвизовым» иностранцам таковое получать больше не требуется, и на смену разрешениям пришел патент. Предполагается, что новый порядок упростит взаимоотношения "работодатель – сотрудник-иностранец", и теперь отменены квоты на привлечение иностранной рабочей силы для каждой отдельно взятой организации.

Необходимо сказать, что до 1 января 2015 года в упрощенном порядке по патенту иностранный гражданин мог устроиться на работу к физическому лицу на основании трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) для личных, домашних и иных подобных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности [3]. Теперь же, после вступления в силу Закона от 24.11.2014 №357-ФЗ, на основании патента "безвизовые" иностранцы могут трудоустраиваться также в организации или к индивидуальным предпринимателям.

Для получения патента «безвизовый» иностранный гражданин должен обратиться в Федеральную миграционную службу в течение 30 календарных дней со дня въезда в РФ. В случае нарушения этого срока требуется уплатить штраф в размере от 10 000 до 15 000 рублей. Определены следующие документы, предоставляемые вместе с заявлением:

1) документ, удостоверяющий личность данного иностранного гражданина и признаваемый Российской Федерацией в этом качестве + ксерокопия паспорта с нотариально заверенным русским переводом;

2) миграционная карта с указанием работы как цели визита;

3) документ, подтверждающий владение данным иностранным гражданином русским языком, знание им истории России и основ законодательства Российской Федерации. Таковым может являться:

- сертификат о владении русским языком, знании истории и основ законодательства РФ (в Новгородской области его можно получить после прохождения тестирования в НовГУ им. Ярослава Мудрого, стоимость тестирования составляет 4900 рублей);

- документ государственного образца об образовании, выданный образовательным учреждением на территории государства, входившего в состав СССР, до 1 сентября 1991 года;

- документ об образовании и (или) квалификации, выданный лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию на территории РФ с 1 сентября 1991 года.

Данный документ также требуется при подаче заявления о выдаче разрешения на временное проживание или вида на жительство.

4) свидетельство о постановке на учет в налоговом органе (ИНН);

5) договор (полис) добровольного медицинского страхования, заключенный со страховой организацией, либо договор о предоставлении платных медицинских услуг, заключенный с медицинской организацией;

6) сертификат об отсутствии ВИЧ и документы, которые подтверждают отсутствие заболевания наркоманией и других инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих. На территории Новгородской области определен Перечень медицинских организаций, которые выдают указанные документы. Он представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень медицинских организаций Новгородской области, которые выдают документы об отсутствии инфекционных заболеваний, ВИЧ и наркоманией

Наименование медицинской организации	**Наименование документа, на выдачу которого уполномочена медицинская организация**
Новгородский областной наркологический диспансер «Катарсис»	медицинское заключение
Новгородский городской кожно-венерологический диспансер	
ГУЗ «Фтизиатрия»	

Наименование медицинской организации	Наименование документа, на выдачу которого уполномочена медицинская организация
Новгородский центр по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями «Хелпер»	сертификат об отсутствии у иностранного гражданина заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ)

Документы, выданные другими медицинскими учреждениями, в частности различными коммерческими лабораториями, приниматься не будут.

7) квитанция об оплате патента.

Фиксированный авансовый платеж составляет 1200 руб., он умножается на коэффициент-дефлятор в РФ (1,307) и на коэффициент, отражающий региональные особенности рынка труда (для Новгородской области – 2,1). Таким образом, сумма платежа по патенту составляет 3294 рубля в месяц (для сравнения: разрешение на работу обходилось иностранцам в 2000 рублей и оформлялось на год). Также общая сумма налога с доходов иностранного гражданина с патентом уменьшается на данную сумму.

В течение 10 рабочих дней с момента подачи заявления ФМС должна выдать патент или уведомление об отказе в выдаче такового. Патент выдается иностранному гражданину на срок от 1 до 12 месяцев. Он может неоднократно продлеваться, но в пределах все тех же 12 месяцев с момента выдачи патента. А не позднее чем за 10 рабочих дней до истечения этих 12 месяцев иностранец вправе обратиться в ФМС за переоформлением патента. Однако это можно сделать только единожды. Регистрация по месту жительства продлевается также на основании продленного патента.

Патент содержит следующие сведения:

- серия, номер документа;
- фамилия, имя, отчество иностранного гражданина;
- дата рождения;
- гражданство;
- сведения о документе, удостоверяющем личность иностранного гражданина;
- территория действия патента;
- особые отметки;
- дата выдачи.

По сравнению с разрешением на работу, в патенте больше не содержится сведений о работодателе и о должности. Таким образом,

иностранный гражданин вправе поступить на работу к любому работодателю и переходить от одного к другому. Предусмотрены патенты двух видов: для осуществления трудовой деятельности у работодателя – физического лица (тогда патент оформляется на бланке красного цвета) и у юридического лица или индивидуального предпринимателя (бланк синего цвета). Но, как показала практика, по патенту, оформленному для работ у физического лица, иностранные граждане принимаются и в организации.

Наличие патента обязывает трудоустроиться в течение двух месяцев со дня выдачи патента. В территориальный орган ФМС нужно предоставить копию трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг).

Работодатель, принявший на работу "безвизового" иностранца, также должен поставить в известность об этом орган ФМС. Также уведомить миграционную службу придется и в случае расторжения с таким работником трудового или гражданско-правового договора. На все про все работодателю дается три рабочих дня с даты заключения или прекращения соответствующего договора. Формы названных уведомлений утверждены Приказом ФМС России от 28 июня 2010 г. N 147.

В связи со всеми этими нововведениями были внесены изменения и в Трудовой кодекс Российской Федерации. В частности, в ст. 327.2 Трудового кодекса сказано, что в трудовых договорах с такой категорией работников помимо сведений, предусмотренных ст. 57 ТК, в обязательном порядке должна быть отражена информация о выданном иностранцу патенте и о полисе ДМС (договоре о предоставлении платных медицинских услуг).

Соответственно, перечень документов, необходимых при приеме на работу, установленный ст. 65 ТК, стал еще внушительнее. Иностранный гражданин должен представить следующие документы:

- документ, удостоверяющий личность;
- миграционная карта;
- патент;
- документ о постановке иностранного гражданина на учет по месту пребывания;
- полис ДМС.

Плюс ко всему необходимо учитывать, что ст. 327.5 Трудового кодекса обязывает в ряде случаев отстранить "патентного" иностранца от работы в случае, если патент и полис ДМС будет просрочен.

Обобщая всё вышесказанное, следует отметить, что, хотя работодателям более не придется получать разрешение на трудоустройство "безвизовых" иностранцев, у них появляются и новые обязанности, неисполнение которых чревато серьезными штрафными санкциями.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации

2. Федеральный закон от 15.08.1996 N 114-ФЗ (ред. от 31.12.2014, с изм. от 12.03.2015) "О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию"
3. Закон от 25.07.2002 г. №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан Российской Федерации»
4. Закон от 24.11.2014 №357-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации»
5. Федеральный закон от 01.12.2014 N 409-ФЗ "О внесении в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 13 Федерального закона "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" изменений, связанных с особенностями регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства"

HR-ТРЕНДЫ И ИХ ОСОБЕННОСТИ В 2015 ГОДУ

Быстрова Мария Владимировна
СФ МГУТУ, mane4ka36114@mail.ru

Откуда же берутся тренды? Как в fashion-среде модные тренды появляются с легкой руки известных домов моды и кутюрье, так в HR-среде крупные мировые компании задают тон в отношениях и использовании современных технологий и разработок.

Тренды условно можно разделить на:

- тренды-технологии – средства, которые помогают осуществлять HR-функции и решать поставленные задачи;
- тренды-люди – люди, которые необходимы конкретной компании или отрасли.

К основным устоявшимся трендам относится множество факторов, влияющих на работу персонала. Рассмотрим основные из них.

1. Гибкость во всем. Например, привлекательность офиса (как обстановка, так и его расположение) – важный фактор для работника. Добиться гибкости здесь позволяют:

- использование коворкинговых пространств;
- организация внутри офиса зон отдыха (в зависимости от размера: фитнес, детские сады, кофе-зона, аэрохоккей, комната релакса в корпоративном стиле и т.п.)

Также стоит обратить внимание на опыт западных компаний, где распространено самостоятельное планирование рабочего времени. В сумме с четко поставленными руководством задачами повышается

эффективность работы сотрудника и оптимизация рабочего пространства, что способствует достижению наилучших результатов.

2. Вовлеченность. Человек – существо социальное и каким бы самостоятельным он ни был, он всё равно нуждается в признании, поддержке и причастности к чему-либо. Именно поэтому появился очередной HR-тренд – вовлечение работника. Но по каким направлениям? Основные из них это:

- вовлечение сотрудников по рабочим вопросам;
- вовлечение сотрудников в социальную жизнь;
- вовлечение в жизнь компании.

3. Проектно-ориентированная деятельность. При подборе персонала предпочтение отдается тем кандидатам, которые имеют различных опыт работы в разных (нескольких) компаниях. В связи с этим, также следует понимать, что уход сотрудника, смена им рабочего места – это не трагедия, не скандал, а норма.

4. Геолокация. Близость офиса компании (рабочего места) к дому дает в глазах соискателя компании несомненные преимущества, так как позволяет сохранить life balance. Сотрудник успевает выполнить все рабочие обязанности и при этом не тратит время на дорогу между работой и домом. Соответственно за счет этого он может больше времени уделять своей семье, интересам, личной жизни.

5. Ответственность – молодым. Это не значит, что надо выгонять сотрудников в возрасте, чтобы освободить место для молодого специалиста, однако и не следует бояться давать ответственные задания и должности представителям нового поколения. Молодежь легче интегрируется и быстро растет в профессиональном плане, а опытные сотрудники могут направлять. Здесь необходимо найти баланс.

6. Ликвидация резюме. По крайней мере, в привычном для нас, классическом виде. Информационные технологии позволяют, как было сказано ранее, сделать и видеорезюме, и выложить наглядное портфолио, и посмотреть информацию личного характера через социальные сети.

7. Усиление связи HR + PR + Marketing. Вакансия компании и рабочее место – это тоже товар и его нужно уметь продать. Сотрудник должен гордиться тем, что работает именно в этой компании, поэтому просто необходимо создавать имидж и репутацию компании как работодателя. Необходимо использовать все возможные средства для создания HR-бренда компании. Здесь свою роль играют и социальные сети, и имидж компании в целом, и имидж компании как работодателя. И, конечно, общение между компанией и кандидатом должно быть индивидуализировано – конкретный человек вызывает больше доверия, чем условный представитель компании.

8. Изменение названий и функций должностей. Например, менеджер по подбору персонала через социальные сети.

9.Поиск кандидатов с помощью уже имеющихся сотрудников. Это

удобно, поскольку вы уже знаете своего сотрудника и можете предположить, какого кандидата он может порекомендовать. К тому же кандидат, зная, что за него поручились и что в данной компании работает его знакомый, кандидат, во-первых, будет стараться показать себя в лучшем виде (по крайней мере, на первых порах), во-вторых, более лояльно отнесется к самой компании.

В 2015 году важную роль в HR будут играть современные технологии. HR-специалистам предстоит обновлять стратегию, менять подходы к рекрутингу, мотивации, обучению и развитию сотрудников. Изучим основные прогнозы в управлении персоналом, которые помогут при разработке стратегии на ближайший год.

1) Мобильные приложения.

Важную роль будут играть мобильные HR-приложения, использование социальных медиа (например, профессиональная сеть LinkedIn — социальная сеть для поиска и установления деловых контактов. В LinkedIn зарегистрировано свыше 225 миллионов пользователей, представляющих 150 отраслей бизнеса из 200 стран, доступен на 24 языках мира) и видео-сервисов для подбора персонала, а также онлайн-инструментов оценки и тестирования (интервью по Skype, видео-ассессмент, видео-тренинги). Активно разрабатываются программное обеспечение для HR-менеджмента, адаптированное под мобильные телефоны. Уже сегодня многие кандидаты находят работу именно через мобильные устройства.

2) Объединяем системы.

Многие компании начинают менять свои HR-системы, объединяя отдельные процессы в одну сеть. Этот тренд важен для провайдеров HRMS, поскольку они должны обеспечить широкие возможности интеграции своих систем. HR-специалистам можно посоветовать работать в связке с консультантами, чтобы выбрать лучшие автоматизированные решения. В такой сети HR-менеджер получает доступ ко всем данным и участникам кадровых процессов – агентствам, внешнему кадровому резерву, студентами профильных вузов, собственным сотрудникам, и может эффективно контролировать их.

В российской практике подобные системы используют в основном при дистанционной оценке персонала. Они дают возможность обрабатывать большой объем информации, получать аналитику в различных срезах, использовать данные от незарегистрированных в системе пользователей через связь с интерфейсами электронной почты. Это удобно при проведении оценки по KPI, так как текущие значения показателей можно собирать из разных информационных систем, например, из 1С.

3) Big Data для привлечения талантов

Проблема привлечения талантов по-прежнему остается актуальной. Примечательно, что теперь компаниям нужно искать лучших сотрудников

не просто в своем регионе, а по всему миру. Важную роль в решении этой задачи играет присутствие компании в международных социальных сетях. Поиск работников с помощью интернета и социальных медиа стал базовым инструментом в работе рекрутеров. Например, расширение AmazingHiring для Google Chrome позволяет легко находить аккаунты заинтересовавшего кандидата в большинстве популярных соцсетей.

В скором будущем компаниям для привлечения соискателей придется активнее использовать аналитику Big Data, то есть серию подходов, инструментов и методов обработки структурированных и неструктурированных данных огромных объёмов. Западные коллеги уже давно оценили возможности Big Data, например, при анализе соответствия данных кандидата профилю вакансии и его мотивации. В России основные ERP-провайдеры и новые игроки рынка уже предлагают решения в области обработки данных BigData и HR-аналитики. Отечественные компании тоже уже применяют эти технологии, например, при формировании внешнего кадрового резерва, для которого необходима обработка большого количества резюме.

4) Геймификация и электронное обучение.

Благодаря распространению образовательных онлайн-ресурсов, дистанционное обучение стало доступно для широкого круга людей. Поэтому многие компании стараются выйти за рамки привычных программ обучения и применяют интерактивные форматы. В практике e-learning российские компании все чаще прибегают к геймификации. В моделирующих играх целиком имитируется бизнес-среда и процессы, что позволяет участникам быстро составить о них достаточно полное представление.

Например, банк «ВТБ» запустил интерактивный адаптационный курс для новых сотрудников, который воспроизводит реальное путешествие по активам группы, расположенным по всему миру. Материал курса представлен в виде инфографики, анимированных иллюстраций и видеороликов. В «Росатоме» вводный курс для новых сотрудников «Введение в атомную отрасль» переработали в интерактивный дистанционный формат и теперь используют наряду с очной программой. В «Газпром нефть» сняли двухминутный видео анонс электронной программы обучения, в котором представлены все основные блоки курса. По сюжету видео зрители посещают корпоративный учебный центр, площадку добычи нефти, нефтеперерабатывающий завод, базу хранения нефтепродуктов и АЗС.

5) Внутренняя мобильность: национальные проблемы.

Не все тренды одинаково хорошо приживаются на Западе и в России. Например, ротация персонала внутри компании – распространенная практика за рубежом. В нашей стране пока что сотрудники движутся в основном из регионов – в центр, из центра – за рубеж. Из-за этого отечественные компании лишаются квалифицированных кадров, а бизнес в

регионах не может нормально развиваться. Поэтому приоритетная задача – создать перспективы карьерного роста талантов внутри компании. Пока активно перемещаются в регионы топ-менеджеры и руководители среднего звена. Они переезжают в другой город или страну для решения более высокоуровневых бизнес-задач, развития компетенций и возвращения на более высокие позиции. Среди редких удачных примеров мобильности персонала внутри страны – опыт автоконцерна «ПСМА Рус», нанявшего для запуска предприятия в Калуге 250 руководителей и рабочих в соседних областях. Редким специалистам предлагали хороший релокационный пакет: материальную компенсацию, оплату переезда всей семьи и предоставление служебного жилья.

6) Работодатель и сотрудник стали партнерами.

Все больше кандидатов предпочитают не работать на компанию, а сотрудничать с ней на партнерских началах, предлагая свои услуги в обмен на интересный опыт. Среднестатистический сотрудник до 35 лет сегодня сам управляет своей карьерой, понимает важность обучения, стремится работать на интересных проектах и выбирает работодателя по перспективам для своего профессионального развития. В связи с этим в компаниях меняется подход к вовлечению и мотивации персонала. Фокус делается на возможности сотрудников влиять на рабочий процесс, предлагать свои идеи и реализовывать их в компании. Организации все чаще практикуют «банки идей», программы расширения и делегирования полномочий, предлагают работникам участие в кросс функциональных проектах.

Так, в Yota активно действует программа расширения функционала, при которой сотрудник по собственному желанию может перемещаться между подразделениями для проектной работы. Лидеры динамичных индустрий, Google, Mail Group и другие, стремятся создавать культуру открытого общения подчиненных с руководством. Кроме того, в приоритете сегодня не материальная мотивация, а другие бонусы – комфортные условия труда и атмосфера в офисе, гибкий график, корпоративные детские сады, спортивные программы и прочее.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РОССИИ

Васильев Евгений Алексеевич

НовГУ, 240872@mail.ru

научный руководитель – к.э.н., доцент Фетисова Г.В.

Тема развития малого и среднего предпринимательства (далее МСП) является очень актуальной в условиях модернизации существующей экономики в России. Малый и средний бизнес играет важную роль в любой стране: он порождает здоровую конкуренцию, обеспечивает

занятость населения, насыщает рынок новыми услугами и товарами и обеспечивает потребности крупных предприятий.

Следует отметить, что уровень развития МСП в РФ пока еще значительно отстает от экономически развитых стран, но маленькими шагами двигается вперед.

Активное изменение законодательства, направленное на развитие малого и среднего бизнеса, создание условий для увеличения количества малых компаний и индивидуальных предпринимателей, снижение административных барьеров и облегчение налоговой и контрольной нагрузки на предпринимательство – эти особенности характеризуют развитие МСП в период с 2000 по 2014 год.

"Важно, чтобы самозанятые граждане смогли реализовать свой предпринимательский потенциал" (Вступительное слово Дмитрия Медведева на заседании Правительства РФ 16 октября 2014 года).

Рисунок 1 – Число предприятия МСП по видам экономической деятельности в 2013 г

Согласно ГК Российской Федерации предпринимательство определяется как «самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от использования имущества, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке» [2]. В данном определении можно рассмотреть характерные черты предпринимательства. Предпринимательская деятельность направлена на получение прибыли, но также эта деятельность сопряжена с определенными рисками. Предприниматели – это по большей части первопроходцы, люди действующие и инициативные. Это своего рода инновация в общественное

производство. Предпринимательство способно решать многие задачи: производство товаров, услуг, внедрение новых технологий, «производство» рабочих мест, активность общества.

Направления работы МСП и оборот по видам экономической деятельности представлены на рисунках 1 и 2 [3].

Рисунок 2 – Оборот предприятий по видам экономической деятельности в 2013 г. (в процентах к итогу)

Можно заметить, что большую долю в МСП занимает оптовая и розничная торговля. Это естественно, так как современная тенденция такова, что предприниматели нацелены в основном на области, которые приносят прибыль быстрее. Оптовая и розничная торговля является таковой, по сравнению, например, с инновационной или научной деятельностью.

Представленный ниже опрос Росстата, показывает список проблем, которые индивидуальные предприниматели считают наиболее серьезными и затрудняющими развитие МСП (рисунок 3) [1].

Рассмотрим основные проблемы и пути их решения и возможные перспективы развития в данном направлении.

Одной из основных проблем развития МСП в России являются высокие налоги и взносы. В зависимости от типа налогообложения (упрощенная система или традиционная система налогообложения) предприниматель платит от 6 до 15% налогов. Но также существуют и обязательные платежи в различные фонды (страховые взносы и затраты на развитие бизнеса). Вследствие этого предприниматели несут значительные потери денежных средств и им нерентабельно вести бизнес.

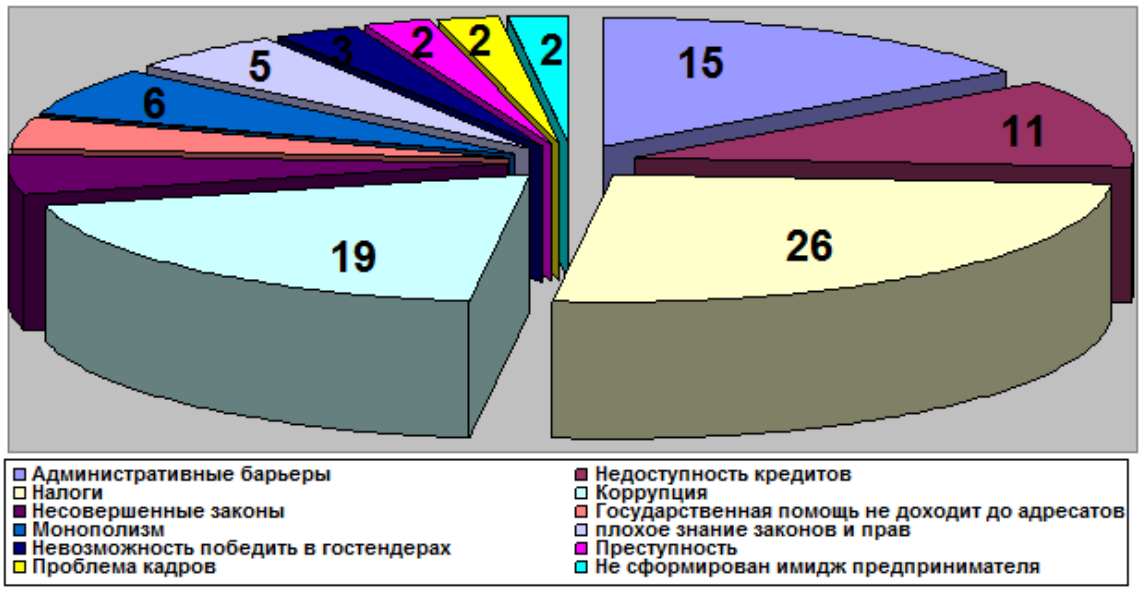


Рисунок 3 – Проблемы развития малого бизнеса (в % от числа опрошенных)

К перспективам решения проблемы можно отнести налоговые послабления. Субъектами РФ в 2015-2020 годах могут приниматься законы о налоговых каникулах для индивидуальных предпринимателей. Главное условие их предоставления – переход в течение двух последующих за законом лет на упрощенную систему налогообложения или патентную систему налогообложения. Ставка по данным налогам составит 0% на два налоговых периода со дня регистрации индивидуального предпринимателя (Федеральный закон от 29 декабря 2014 г. № 477-ФЗ "О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации").

Вторая проблема – административные барьеры и коррупция.

Одним из важнейших факторов, вызывающим многочисленные замечания и недовольство предпринимателей, является избыточное государственное регулирование деловой активности – так называемые административные барьеры и коррупция.

Очень часто, для того, чтобы открыть бизнес, требуются очень большие коррупционные издержки и, к сожалению, это реалии современной российской экономики. Очевидно, что борьба с ней должна вестись по всем фронтам: от совершенствования законодательства, работы судебной и правоохранительной систем до воспитания в гражданах страны нетерпимости к любым, в том числе бытовым, проявлениям этого социального явления.

К перспективам решения проблемы можно отнести:

1. Введение должности Бизнес-омбудсмена

«…Для формирования совершенной системы государственных услуг для бизнеса необходимо время. А текущие проблемы, когда предприниматель сталкивается с нарушением своих прав,

бюрократическим давлением, коррупцией, административными барьерами, – нужно решать уже сегодня все эти проблемы.

Именно поэтому также в контакте с бизнесом в России создаётся новый специальный институт уполномоченного по правам предпринимателей – как отечественных, так и иностранных, хочу подчеркнуть. Он получит право отстаивать интересы бизнеса в суде, приостанавливать ведомственные и нормативные акты до решения суда и в качестве обеспечительных мер обращаться в суд с оперативным приостановлением действий чиновников» (Из выступления Президента РФ Владимира Путина на 16-м Петербургском международном экономическом форуме) [4].

В компетенцию Бизнес-омбудсмена входит защита законных интересов и прав как российских и иностранных предпринимателей на территории России, так и российских бизнесменов на территориях иностранных государств. Для этих целей он также осуществляет контроль за деятельностью федеральных и региональных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления.

Помимо этого, Уполномоченный всячески содействует развитию общественных институтов, ориентированных на защиту законных интересов и прав предпринимателей, взаимодействует с предпринимательскими объединениями, участвует в формировании и реализации государственной политики в соответствующей сфере.

2. Патенты для самозанятых граждан

Патентная система налогообложения для самозанятых граждан представляет собой более простой вариант патентной системы налогообложения, которая в данное время предусмотрена для индивидуальных предпринимателей (гл. 26.5 НК РФ). Основная задача патентов для самозанятых – облегчить и упростить организацию и ведение бизнеса тем гражданам, которые не хотят привлекать труд наемных работников и регистрироваться на постоянной основе в качестве индивидуального предпринимателя. К ним можно отнести частных репетиторов, таксистов, сезонных торговцев, мастеров. Часто они не оформляют свой статус в установленном порядке и, соответственно, не платят налоги и страховые взносы во внебюджетные фонды. Патентная система для самозанятых – это шаг к тому, чтобы мотивировать данных лиц работать не по серым схемам, а легально.

Для того чтобы это осуществить, гражданину нужно всего лишь подать заявление в налоговый орган о получении патента на осуществление одного из указанных в п. 2 ст. 346.43 НК РФ видов деятельности.

Третья проблема – недоступность кредитов.

Ведение бизнеса всегда сопряжено с риском, который не всегда можно предусмотреть. Из-за риска предприятия не могут удержаться на рынке и многие из них перестают существовать. Но чем больше

первоначальный капитал, вложенный в предприятие, тем выше его шансы выстоять в жесткой конкурентной борьбе. Возникает следующая значительная проблема: недостаток инвестиционных ресурсов, недоступность кредитов. Банковские организации при выдаче кредитов должны быть уверены, что предприятие будет платежеспособным, им необходим продуманный бизнес-план, который будет во многом зависеть от того, какими знаниями обладает будущий предприниматель, насколько реально он оценивает свои возможности и т.д. У предпринимателя должны быть хорошая кредитная история, «качественный» залог. Поэтому банки редко кредитуют стартовые бизнес-дела.

К перспективам решения проблемы можно отнести:

Агентство кредитных гарантий и Фонд содействия кредитованию малого и среднего бизнеса. В целях увеличения объемов программы предоставления поручительств малым и средним компаниям и повышения эффективности гарантийной поддержки за счет формирования национальной системы кредитных гарантий в России создается Агентство кредитных гарантий. Правительством РФ подписано соответствующее распоряжение от 5 мая 2014 г. № 740-р, разработанное Минэкономразвития России.

Открытое акционерное общество "Небанковская депозитно-кредитная организация “Агентство кредитных гарантий” (далее – агентство) создано для того, чтобы улучшить условия кредитования субъектов МСП.

Ключевыми целями создания агентства определены:

- снижение кредитных рисков проектов малых и средних предприятий путём их разделения с кредитными организациями и другими финансовыми институтами;
- увеличение объемов долгосрочного кредитования субъектов МСП;
- улучшение условий кредитования субъектов МСП;
- увеличение возможностей региональных гарантийных организаций предоставлять поручительства по кредитам малым и средним предприятиям;

Таким образом, хотя и существует еще множество проблем, сопряженных с развитием МСП в России, но делаются постепенные шаги к становлению благоприятной обстановки, которая позволит предпринимателям свободно функционировать на рынке.

Как результат, сегодня происходит создание бизнес-инкубаторов – организаций, которые занимаются поддержкой стартап-проектов молодых предпринимателей на всех этапах развития: от разработки идеи до её коммерциализации. Постоянно расширяется система информационного обеспечения предпринимательства в глобальной сети Интернет. Благодаря существующим Интернет-порталам деловой информации, малые и средние предприятия могут получать интересующие их сведения практически по любому вопросу, находить партнеров в производственной сфере, а также

повышать собственную квалификацию, благодаря системе дистанционного обучения и дистанционного консалтинга. Растет доля предприятий, занимающихся наукой. Именно они способны принести большой объем инвестиций в бюджет и это наиболее перспективная область предпринимательской деятельность в век информационных компьютерных технологий и научно-технического прогресса.

Все это в совокупности поможет развиваться малому и среднему бизнесу, а вместе с ним и российской экономике.

Литература

1. Статистика МСП «Росстат» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://nauka-rastudent.ru/10/2030/ – (дата обращения: 11.04.2015).
2. ГК РФ «Предпринимательство» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m236/1_3.htm – (дата обращения: 11.04.2015).
3. Государственный комитет статистики [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://smb.gov.ru/ – (дата обращения: 11.04.2015).
4. Экономический форум [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://kremlin.ru/events/president/news/15709 – (дата обращения: 12.04.2015).

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЯ

Васильева Татьяна Вадимовна

СФ МГУТУ, tanyavas94@gmail.com

Успех в работе любой организации зависит не только от технических и технологических процессов производственной деятельности, важным фактором успеха является совершенствование управленческой культуры руководителя. Это обусловлено тем, что жизнь современного предприятия насыщена разнообразными организационными и управленческими задачами, которые необходимо быстро и качественно разрешать. Поэтому высокая культура управления ценится как важнейшая составляющая успешного экономического развития, достойной и благополучной жизни. [2].

На формирование культуры руководителя, в первую очередь, влияют личностные характеристики. Среди них можно выделить биологические, социальные и профессиональные.

Важной биологической характеристикой руководителя является его возраст. Средний возраст президентов крупных компаний 63,5 года, вице-президентов — 56 лет. Есть немало аргументов и в пользу молодости. А.

Морита основал всемирно известную фирму «Сони корпорейшн» в возрасте 25 лет. А. Хаммер, глава фирмы «Оксидентал петролиум», свой первый миллион долларов заработал в 21 год, будучи студентом. Таким образом, есть основания считать, что возраст не оказывает существенного влияния на профессионализм и эффективность руководителя. Это означает, что хорошим управленцем так же, как и плохим, можно быть в любом возрасте.

Кроме того, в обществе существует представление о том, что мужчины более активны от природы и изначально более способны к руководству, чем женщины. Это представление не более чем распространенное заблуждение, не имеющее под собой реальных оснований, так как мы имеем примеры многих женщин, которые руководят с лучшими результатами, чем некоторые мужчины. [6].

Социальный статус, и образование человека важны не только для того, чтобы занять управленческую должность, но и для того, чтобы успешно функционировать в ней. Типичный руководитель высокого ранга имеет как минимум одно университетское образование. И речь не просто о наличии диплома, пусть даже самого престижного университета. Образование – это, прежде всего уровень профессиональной подготовки, умение применять свои знания и умения в реальной жизни.

Важное значение при формировании культуры руководителя имеют личностные способности. Под способностями понимаются некоторые свойства и качества личности, позволяющие успешно осуществлять определенные виды деятельности. Большинство исследователей среди специальных способностей, необходимых эффективному руководителю выделяют такие, как: специальные умения и знания; компетентность; информированность. [3].

Руководитель не рождается с набором необходимых качеств, их наличие – это сочетание полученных от природы способностей и условий жизни. Формированию нужных руководителю качеств могут способствовать не только специальные формы обучения, но и самообразование и саморазвитие, а также желание ежедневно «строить», создавать свою личность.

Из множества личностных качеств, черт личности, влияющих на эффективность руководителя, наиболее существенными являются: доминантность; уверенность в себе; эмоциональная уравновешенность; стрессоустойчивость; креативность; стремление к достижениям; предприимчивость; ответственность; надежность; независимость; общительность.

Важнейшим инструментом формирования управленческой культуры является оценка руководителей, которая позволяет: стимулировать руководителей к достижению поставленных целей; определять цели и задачи для руководителей на следующий период; определить кандидатов на перемещения внутри предприятия; принимать решения о материальном

вознаграждении руководителей и др. [4].

Сегодня для оценки эффективности деятельности руководителей применяются производственные и экономические показатели деятельности, возглавляемых ими подразделений.

Наиболее универсальным критерием оценки работы руководителей является технология SMART (S (specific) - конкретность; M (measurable) - измеримость; A (achievable) - достижимость; R (relevant) – уместность; T (time bound) – временные границы).

Для успешного применения данной технологии оценки необходимо, чтобы на предприятии было внедрен метод управления по целям. Управление по целям – это единый стандарт управления подразделениями и отдельными сотрудниками для всего предприятия, где деятельность оценивается не по процессу, а по результату – достижению поставленных целей. Сначала определяются цели для всего предприятия, затем из них выводятся цели структурных подразделений, а исходя из целей структурных подразделений, выставляют цели сотрудникам. Цели предприятия, структурных подразделений и сотрудников должны быть сбалансированы между собой. Кроме того, необходимо наличие формализованной системы планирования и отчетности, которая позволяет четко зафиксировать, а потом легко воспроизвести поставленные цели и задачи, а также достигнутые результаты. [1].

Процедура проведения оценки управленческой культуры руководителя состоит из отдельных шагов.

Шаг 1. Принятие решения о проведении процедуры оценки руководителей.

Шаг 2. Информирование руководителей о целях, формате проведения и сроках предстоящей оценки.

Шаг 3. Подготовка к предстоящей оценке. Оцениваемый сотрудник должен собрать и предоставить всю необходимую для оценки информацию (это могут быть отчеты о деятельности, должностные записки и другие документы, касающиеся оценки). Он также должен наметить цели своей работы на следующий период и продумать пути совершенствования своей профессиональной деятельности.

Шаг 4. Проведение интервью по оценке эффективности деятельности. Руководитель дает характеристику своей деятельности, намечает пути ее дальнейшего совершенствования и получает необходимые рекомендации от интервьюера.

Шаг 5. Составление плана профессионального развития руководителя. По результатам оценки составляется план развития, который должен способствовать достижению руководителем еще более смелых целей в следующем отчетном периоде. [5].

У данного метода оценки эффективности руководителя есть недостаток, так как не возможно определить степень влияния руководителя на достижение показателей подразделением.

Компенсировать его можно при комбинации данного метода оценки с оценкой личностных и поведенческих характеристик руководителя.

Таким образом, социальные проблемы развития общества и его граждан ставят перед руководителями все более сложные задачи, решение которых требует профессионально подготовленных кадров. Сегодня востребованы руководители не только способные вскрыть острые противоречия, но и профессионально, заинтересовано, результативно их разрешать. В этой связи управленческая культура руководителя, как его интегративное качество, выступает реальным фактором оптимизации и дальнейшего развития общественных отношений, обеспечивает реализацию жизненно важных задач и поступательное, прогрессивное развитие общества.

Литература

1. Барышников, Ю.Н. Модели управления персоналом: зарубежный опыт и возможность его использования в России [Текст] / Ю.Н. Барышников. – М., 2007. - 234 с.
2. Вишнякова, М.В. Руководитель, персонал и эффективность труда [Текст] / М.В. Вишнякова // Энергия. – 2009. – № 8. – с.53-58.
3. Железцов, А. Потенциал сотрудника и модели его мотивации [Текст] / А. Железцов // Маркетинг. – 2010. - № 3. – с.97-107.
4. Коротков, Э.М. Исследование систем управления. [Текст] / Э.М. Коротков, Учебник. - М.: изд. -консалтинговая компания "ДеКа", 2007. - 309 с.
5. Омаров А. М. Социальное управление. Некоторые вопросы теории и практики[Текст] / А. М. Омаров. - М., 2007. – 271 с.
6. Страхова, О.А. Организация труда управленческого персонала. [Текст] / О.А. Страхова - СПб., 2008. - 123 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ НА ОСНОВЕ ОРГАНИЗАЦИИ УФМС ПО НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Гаврилова Роксана Евгеньевна

СФ МГУТУ, rosya20081@yandex.ru

В последнее время в организациях происходят кардинальные изменения взглядов о роли условий труда на предприятии. Каждый работодатель понимает, что человек является главным элементом производства, а это значит, что условия труда, окружающие работника, занимают не менее важное место, чем заработная плата, которая его стимулирует и социальные льготы, которые его мотивируют. Прежде

всего, благодаря условиям труда на производстве и правильному процессу организации трудовых условий, можно получить наибольшую отдачу от персонала на любом предприятии и в том числе, наибольшую прибыль.

Существует множество определений условий труда. Более точно определение звучит таким образом: «условия труда» – это объективное социальное явление, которое осуществляется под воздействием следующих факторов: социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера, и влияющее на здоровье, работоспособность человека, на его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом.

Выполнение любой работы в течение продолжительного времени сопровождается утомлением организма, проявляемым в снижении работоспособности человека. Наряду с физической и умственной работой значительное воздействие на утомление оказывает и окружающая производственная среда, то есть условия, в которых протекает его работа. Существует и другое определение условий труда.

Условия труда – это совокупность факторов производственной среды, которые оказывают влияние на функциональное состояние организма трудящихся, их самочувствие, здоровье и отражают состояние каждого сотрудника, которое сказывается на работоспособности целиком. Они определяются применяемым оборудованием, технологией, предметами и продуктами труда, системой защиты рабочих, обслуживанием рабочих мест и внешними факторами, зависящими от состояния производственных помещений, создающими определенный микроклимат.

Главное значение имеет процесс улучшения условий труда на предприятии. Например, долгое время на местах с неблагоприятными условиями труда выплачивались высокие заработные платы, а так же вводились льготы, специальное питание, происходило сокращение рабочего дня.

Однако в улучшении условий труда в УФМС России по Новгородской области главным являются не увеличение компенсационных выплат заработной платы, а создание на рабочих местах комфортных условий для работы.

Для этого используются несколько направлений: техническое, технологическое, организационное, психофизиологическое, санитарно-гигиеническое и социальное. Техническое направление – это создание новой техники, с помощью которой происходит сохранение жизни работников и их здоровья. Организационное, психофизиологическое, санитарно гигиеническое и социальное направления заключаются в оздоровлении производственной среды, в повышении интереса к работе и ее результатам.

К основному направлению деятельности УФМС России по Новгородской области относится оказание государственных услуг:

-оформление и выдача основных документов, удостоверяющих личность гражданина Российской Федерации;

-осуществление регистрационного учета граждан;

-осуществление контроля за соблюдением иностранными гражданами и лицами без гражданства установленных правил проживания и временного пребывания в Российской Федерации и т.д.

УФМС России по Новгородской области большое внимание уделяет условиям труда работников, оно заключается в следующем:

-четкое организационное построение службы УФМС, выбор наиболее рациональной формы организации работы на предприятии;

-строгое размещение помещений и рациональная организация рабочих мест и благоприятных условий труда;

- освещение помещений и рабочих мест;

-микроклимат, шум, окраска помещений;

-создание необходимой чистоты, влажности и температуры воздуха;

- социально-психологический климат в коллективе.

В процессе исследования условий труда УФМС, возникли следующие рекомендации по усовершенствованию условий труда в организации:

- для поддержания в соответствии с нормами параметров микроклимата и состава воздуха рабочих помещений, проводить в них влажную уборку и очистку воздуха. Для нормализации аэроионного состава воздуха в рабочих зонах и обеспечения оптимальных показателей микроклимата в течение рабочего дня использовать профессиональное климатическое оборудование, для офисных помещений – комплексные системы с функциями климат-контроля, кондиционирования, увлажнения, ионизации и антимикробной очистки воздуха;

- для уменьшения пульсации светового потока от люминесцентных ламп, которые находятся не во всех кабинетах, выполнить включение ламп в светильниках по схемам, обеспечивающим питание отстающим и опережающим токами, либо произвести замену электромагнитных ПРА на электронные, имеющие высокочастотные характеристики (44КГц);

- при утомлении организма, нужно чередование работы и отдыха, поэтому в режиме труда и отдыха работникам кадрового делопроизводства необходимо использовать целую систему физкультурно-оздоровительных мероприятий, которая складывается из различного сочетания форм производственной гимнастики;

- в организации стоит улучшить оргтехнику, так как мониторы и процессоры устарели. Они создают высокий уровень шума в кабинете, при котором появляется головная боль, падает сосредоточенность на работе, а так же происходит ухудшение зрения;

- нужно создать отдельный кабинет для архива, чтобы кабинет сотрудников, в котором работает отдел кадров, был светлым и просторным.

- стены должны быть покрашены в спокойные тона, по коридору и в кабинетах нужно повесить картины, стоит установить мини-фонтан, как для эстетической стороны условий труда, так и для успокоения сотрудников, а так же по всему офису расставить цветы в гошках, для очищения воздуха и красоты;

- в организации отсутствует комната отдыха. Нужно создать благоприятный социально-психологический климат в коллективе, чтобы в перерыве сотрудники могли побеседовать на нейтральные темы, посидеть на удобных, мягких диванах и с новыми силами приступить к работе;

- для поддержания социально-психологического климата в коллективе, стоит проводить различные тренинги по сплочению коллектива, для знакомства сотрудников, для обмена знаниями. Так же должны быть организованы внутриорганизационные семинары, которые способствуют повышению уровня знаний у сотрудников УФМС.

Данные мероприятия способствуют улучшению условий труда на исследуемом предприятии и нормализуют весь трудовой процесс УФМС. Каждая организация нуждается в усовершенствовании тех или иных составляющих трудового процесса, в том числе условий труда, в которых находятся работники. Руководитель должен обращать внимание на множество аспектов, внося что-то новое и, тем самым, улучшая условия труда.

В современных организациях все меньше руководителей стараются уделить внимание условиям труда, они «гоняться» за увеличением прибыли, не обращая внимания на своих сотрудников и то, в каких условиях они трудятся и что их окружает на производстве. Из этого следует вывод о том, что нужно применять данные выше рекомендации, которые способствуют усовершенствованию условий труда и поддерживают рабочий «дух» сотрудников.

ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Герасимова Татьяна Сергеевна
СФ МГУТУ, ger8394@yandex.ru

Целью обучения персонала в любой организации служит повышение эффективности труда работников и соответственно повышение эффективности работы организации в целом. В России – обучение направлено на увеличение знаний фундаментального характера и навыков в иных новых условиях труда, а на Западе обучение узконаправленное, которое служит для достижения определенных целей организации.

Существует множество классификаций обучения персонала: по организационным формам, в зависимости от целей предприятия и другие.

Различные методы обучения дополняю друг друга, с помощью

объединения методов в модули. Каждый модуль имеет свою цель, а также продолжительность обучения, количественный и качественный состав преподающего персонала, форму проводимого обучения и т.д.

Сейчас используются различные методы профессиональной подготовки персонала в организациях.

Кроме наиболее часто используемых методов, применяемые для повышения квалификационного уровня руководителей, менеджеров, такие как проведение лекций, семинарских занятий, предоставление информации с использованием ПК, также проведение обучение в дистанционной форме, используются также следующие методы:

- модульное обучение – разбивка учебного материала на отдельные части, для достижения определенных целей в процессе обучения;
- использование кейсов – изучение конкретных производственных ситуаций в той или иной деятельности. Данный метод требует высокий уровень знаний, как у учащегося, так и у организатора дискуссии;
- тренинги – практическая проработка изученного материала, приобретение навыков по определенному вопросу. Данный метод требует сопровождения ученика после тренинга, чтобы не произошло утраты приобретенных навыков;
- деловая игра – создание моделей различных сторон профессиональной деятельности обучаемого сотрудника. Данный метод предполагает создание сценария;
- метод мифологем – решение проблемы на основе метафоры, т.е. создание ситуации, в которой идет описание схожей проблемы. Данный метод способствует развитию творческого подхода к решению проблем;
- метод ролевых игр – закрепляется определенная роль за обучаемым сотрудником, с целью понимая мотивов действий членов коллектива, снижения типичных ошибок и увеличение рефлексии в служебной деятельности;
- ориентировка на ценности – принятие ценностных ориентиров организации. Данный метод служит ускорению адаптации сотрудников, формированию лояльности нового сотрудника к организации;
- действие по определенному образцу – освоение и отработка профессиональной модели поведения;
- метод наставничества – руководство и контроль опытных работников над новыми сотрудниками, совершенствование профессиональных навыков новичков;
- метод ротации – перевод сотрудника на другую должность или в другую сферу с целью приобретения нового профессионального опыт. Данный метод носит временный характер;
- работа в парах – прикрепление партнера к работнику для обеспечения обратной связи и оценивания действий коллеги;
- мозговой штурм – генерирование идей для решения проблемы, без

критики идей на первом этапе. Далее уже происходит разбор предложенных вариантов решения и выбор наилучших.

- планерка – решение текущих вопросов путем обмена информацией по данной ситуации;
- принятие участия в конференциях и выставках – посещение конференции или выставки с заблаговременным изучением обсуждаемых вопросов на данном мероприятии с последующим предоставлением отчета руководству;
- проведение консультаций – помощь авторитетного специалиста в решение текущего вопроса у работника;
- совещание производственного характера – решение задач профессионального характера по определенному кругу вопросов. Данный метод строго регламентирован и не подходящие предложения по решению проблемы не рассматриваются.

Выбор метода обучения, направленный на профессиональную подготовку (переподготовку) сотрудника, зависит от обоснованности и пригодность применяемых методик и результатов исследования в конкретных условиях. Эффективность метода можно оценить с помощью изучения содержания учебных заведений, процедур различных, которые будут предлагаться ученикам, с точки зрения их непосредственного соответствия реальным профессиональным проблемам и ситуациям в организации.

МОНИТОРИНГ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Григорьева Юлия Владимировна

НовГУ, yulia.grigorieva.v@mail.ru

научный руководитель к.э.н, доцент НовГУ Фетисова Г.В.

Пожалуй, сложно было бы найти человека, которому пришлось бы доказывать значимость образования в развитии личности и общества в целом. Без него прогресс в мире не осуществим. Современным школьникам еще с юных лет известно, что именно образование, в первую очередь, помогает человеку добиться желаемых высот в жизни. Образование является одной из важнейших составляющих социальной сферы нашей страны. И Новгородская область не является исключением. В ней образовательная сфера представлена дошкольными учреждениями, средними общеобразовательными учреждениями, профессиональными образовательными организациями, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих, служащих, государственными профессиональными образовательными организациями, осуществляющих подготовку специалистов среднего звена, образовательными

организациями высшего образования. Хотелось бы подчеркнуть, что именно образование закладывает базу формирования социализации человека, период, которой приходится на возраст от 7 до 16 лет. В таком случае, именно общее образование становится основой для накопления научных, культурных, нравственных, эстетических знаний для любого человека.

Таблица 1 – Соотношение показателей числа организаций и обучающихся в них

Показатель	2010	2011	2012	2013
Число образовательных организаций (без вечерних (сменных) образовательных учреждений)	243	232	223	186
В них обучающихся, тыс. чел	55,9	56	56,2	56,8

За последние четыре года количество образовательных учреждений заметно сократилось. На конец 2013 года число образовательных организаций по сравнению с 2010 сократилось на 23,5%. За это время количество обучающихся в них человек напротив возросло (в 2011 по сравнению с 2010 на 0,2%, в 2012 по сравнению с 2011 – на 0,4%, в 2013 по сравнению с 2012 – на 1,1%). Однако эти показатели не несут негативного характера, так как согласно нормативам обеспечения объектами социальной сферы на каждую тысячу человек населения должно приходиться 130 мест в школах.

Таблица 2 – Соотношение показателей числа мест в образовательных учреждениях с численностью населения области

Показатель	2012	2013	Отклонение, +, -
Численность населения Новгородской области, тыс. чел	629,7	635,9	6,2
Необходимое количество мест в школах согласно нормам обеспечения, тыс. чел	81,7	82,7	1
Доступное количество мест в школах, тыс. чел	127,1	106,1	-21
Реальное количество занятых мест в школах, тыс. чел	56,2	56,8	0,6

Таким образом, в 2012 году предоставляемое количество образовательных мест превышает необходимое на 55,6%, в 2013 году – на 28,3%. Из доступных мест в школах Новгородской области в 2012 году занято 44,2%, в 2013 году – 53,5%.

На сегодняшний день общее образование направлено на развитие личности и освоение базовых общеобразовательных программ, знаний и умений. Полученные навыки помогут осознанно выбрать будущую профессию и получить желаемое профессиональное образование, помогут стать неотъемлемой частью общества.

В Новгородской области общее образование реализуется по четырем базовым уровням:

- Дошкольное образование на сегодняшний день нацелено на прививание общей культуры, развитие ребенка в физическом, интеллектуальном, нравственном, личностном и эстетическом аспектах. Также предпринимаются все меры для формирования предпосылок учебной деятельности, поддержания и укрепления здоровья детей дошкольного возраста.
- Начальное общее образование стремится формировать личность обучающегося. Оно ставит главной целью развитие индивидуальных особенностей ребенка, заряжение его положительной мотивацией к учебной деятельности.
- Основное общее образование видит своей целью становление и формирование высокой культуры межличностного общения, овладение базисом наук, нравственных убеждений, развитие интересов, склонностей и способности к социальному самоопределению.
- Среднее общее образование направлено на последующее формирование личности обучающегося, поощрение и поддержание его интереса к познанию творчества, формирование навыков учебной деятельности самостоятельного характера, базирующихся на основе индивидуализации и профессиональной ориентации. Среднее общее образование должно подготавливать обучающегося к жизни в обществе, учить самостоятельному жизненному выбору, продолжению образования и началу профессиональной деятельности.

Таблица 3 – Структура образовательных учреждений

	2012		**2013**	
	Количество учреждений	**В % к итогу**	**Количество Учреждений**	**В % к итогу**
Общеобразовательные учреждения	228	100	190	100

	2012		2013	
	Количество учреждений	**В % к итогу**	**Количество Учреждений**	**В % к итогу**
в том числе:				
государственные ощеобразовательные учреждения (без вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений)	223	97,8	186	97,9
из них:				
образовательные учреждения дошкольного и младшего школьного возраста	15	6,6	5	2,6
общеобразовательные учреждения и школы-интернаты	188	82,5	163	85,8
в том числе:				
Начальные	5	2,2	3	1,6
Основные	57	25,0	37	19,5
Средние	99	43,4	95	50,0
с углубленным изучением отдельных предметов	15	6,6	15	7,9
Гимназии	11	4,8	12	6,3
Лицеи	1	0,4	1	0,5

	2012		2013	
	Количество учреждений	**В % к итогу**	**Количество Учреждений**	**В % к итогу**
специальные (коррекционные) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	11	4,8	11	5,8
для детей, нуждающихся в психологопедагогической и медико-социальной помощи	9	3,9	9	4,7
вечерние[1]	5	2,2	4	2,1

[1]Включая численность обучающихся вечерних (сменных) отделений при дневных общеобразовательных учреждениях

Среднее общее образование в Новгородской области широко представлено различными учреждениями (таблица 3). Отмечается спад численности количества образовательных учреждений дошкольного и младшего школьного возрастов. Сокращение количества общеобразовательных учреждений и школ-интернатов произошло по большей части из-за уменьшения количества основных общеобразовательных учреждений (на 35,1% в 2013 году по сравнению с 2012).

Наиболее ярко эффективность общего образования и его качество в Новгородской области лучше всего демонстрирует количество выпускников-медалистов.

Таблица 4 – Выпускники-медалисты средних общеобразовательных учреждений Новгородской области

Учебный год	Всего выпускников	Золотые медали	Серебряные медали	Всего	
				к итогу	%
2011-2012	1180	79	44	123	10,42
2012-2013	1178	96	27	123	10,44

Общее количество медалистов средних общеобразовательных учреждений осталось неизменным, однако количество «круглых» отличников увеличилось на 21,5%.

Школы, выпускающие учеников, награжденных медалями «за особые успехи в учении» (рисунок 1) традиционно показывают хорошие результаты. Они показывают себя с качественной стороны и способствуют своей популярности по набору первоклашек.

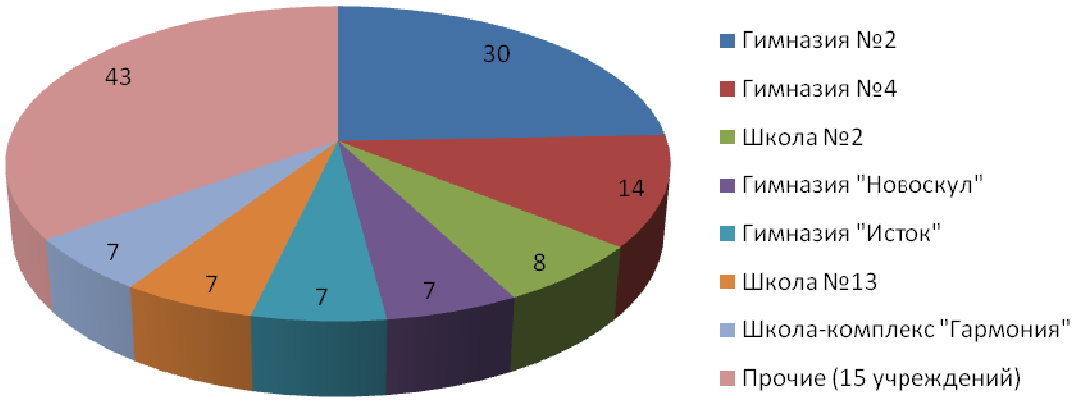


Рисунок 1 – Образовательные учреждения Новгородской области, выпустившие в 2013 году 123 медалиста

Таким образом, среднее общее образование в Новгородской области обладает достаточными количественными и качественными аспектами для грамотной подготовки школьников.

Обучающиеся, которые не освоили базовой образовательной программы начального общего и (или) основного общего образования, не могут быть допущены к обучению на следующих уровнях общего образования. Требование обязательности среднего образования сохраняет свою силу до достижения обучающимся восемнадцати лет. Эти рамки очень существенны, так как именно в этот период в человеке формируется личность, его позиция к обществу, определение своего места в жизни.

Новгородская область, в свою очередь, предоставляет все возможности для удобного получения качественного среднего образования.

Литература

1. Статистический сборник «Образование в Новгородской области», 2014 - 104 с. URL: http://novgorodstat.gks.ru/
2. Департамент образования и молодежной политики Новгородской области http://www.edu53.ru/

3. Государственная программа «Развитие образования, науки и молодежной политики в Новгородской области на 2014 - 2020 годы»
4. Информационное агентство «Regnum» http://www.regnum.ru/

РОЛЬ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Данилкина Регина Юрьевна
СФ МГУТУ, danilkina.r@yandex.ru

В настоящее время все больше возрастает роль и значение подготовки персонала к выполнению новых работ, более сложных задач и видов деятельности, так как современный мир постоянно находится в движении, стремится к инновационным открытиям, новым знаниям и гибким подходам в использовании всех видом ресурсов.

В современном цивилизованном мире существенно увеличивается потребность в обучении и развитии персонала, ведь важнейшим условием эффективного функционирования и успешного развития предприятия являются качественно образованные и подготовленные сотрудники.

Придя на новую работу, люди рассчитывают на повышение заработной платы, продвижение по карьерной лестнице, одним словом, стремятся вырасти. Руководству компаний необходимо учитывать данный фактор и использовать его в качестве эффективного инструмента управления персоналом. Для того чтобы работники эффективно и плодотворно трудились, необходимо удовлетворять их потребности, а также заботиться об их постоянном развитии, обучении и поощрении за достижения в трудовой деятельности.

Так для чего же необходимо развитие персонала? Во-первых, это способствует повышению трудового потенциала работников, что отражается на развитии всей организации. Во-вторых, растет уровень эффективности труда, сотрудники стремятся продвинуться вверх по карьерной лестнице. В-третьих, помогает молодым специалистам осваивать новые технологии, повышать свой уровень знаний, навыков, а также развивать в себе творческое отношение к своему труду.

Обучение – это довольно сложный и порой даже опасный инструмент. В чем может заключаться опасность? В том, что сотрудника, прошедшего обучение, нужно либо повысить в должности, либо возложить на него дополнительные обязанности, так как уровень его квалификации возрастает. В противном случае он может почувствовать неудовлетворенность своей работой и своим положением. Он может начать искать новую работу и затем уволиться из вашей организации. Поэтому важно, чтобы обучение проходило своевременно: в ситуации, когда работнику действительно не хватает каких-то знаний для более качественного выполнения своих обязанностей, или в случае, когда вы

планируете повысить сотрудника в должности. Только при таком подходе затраты на обучение будут оправданы.

Для того чтобы определить, кто из сотрудников компании на данный момент нуждается в обучении, необходимо проводить опросы, исследования, прислушиваться к рекомендациям руководства, своевременно реагировать на результаты внутренних проверок работы. Иногда сотрудники и сами проявляют инициативу, стремление к развитию, повышению уровня своих знаний, навыков и умений, что позволит подобрать соответствующую программу обучения. Работодатели должны не поворачиваться спиной, а наоборот, способствовать реализации данного стремления. В наше время становится все труднее привить молодому поколению мысль о том, что изучать разные науки, стремиться к познанию чего-то нового – это уже первый шаг на пути к перспективному будущему.

Обучение сотрудников можно разделить на три группы: внешнее обучение, внутреннее обучение и наставничество.

Под внешним обучением подразумевается все, что осуществляется силами компаний, предоставляющих услуги по обучению персонала. У привлеченных тренеров обучается высшее руководство компании, а также те работники, которые нуждаются в узкоспециальных знаниях. Уровень этого обучения может быть разным: от краткосрочных курсов до высшего или второго высшего образования, обучения в аспирантуре или по программе MBA.

Разумеется, оплачивая сотруднику дорогостоящее обучение, компания должна снизить риски, связанные с возможным увольнением работника. Поэтому, во-первых, на внешнее обучение направляются только те сотрудники, которые работают в компании более года. Во-вторых, компания и учебное заведение заключают договор об оказании услуг по обучению конкретного специалиста конкретной специальности. И в-третьих, сотрудник подписывает ученический договор, в котором зафиксировано, сколько времени с момента обучения он должен отработать в компании. Если он захочет покинуть компанию раньше назначенного срока, ему придется вернуть часть стоимости своего обучения.

Внутреннее обучение ориентировано на средний управленческий персонал и специалистов, проводится сотрудниками организации. Занятия, которые проводят тренинг-менеджеры компании, направлены не только на передачу знаний и формирование умений и навыков. При помощи внутреннего обучения происходит повышение сплоченности рабочего коллектива, налаживается социально-психологический климат. Обучение проводится в форме специально организованных тренингов, посвященных самым разнообразным темам, например, тайм-менеджменту, техникам продаж, умению общаться с клиентами и т. п.

Наставничество направлено на младший, рабочий и

обслуживающий персонал. Эта форма обучения проводится руководителями сотрудников или их более опытными коллегами. Выступая в роли наставников, сотрудники компании, с одной стороны, не только повышают свой профессиональный уровень, но и делятся своими знаниями с другими сотрудниками. Должность наставника не меняется, но функциональные обязанности и ответственность растут вместе с заработной платой.

Развивать своих работников выгоднее и удобнее, чем приглашать на руководящие должности сотрудников со стороны. Как показывает опыт, каждый новый человек, пришедший в компанию, требует к себе определенного внимания и переобучения. Это связано с тем, что каждая организация имеет свои отличительные признаки и стандарты. Так как переобучение более затратно, легче вырастить кандидата в своей компании с нуля.

Реальную возможность карьерного роста дает ротация кадров. Иными словами, если предполагается, что через некоторое время в компании освободится руководящая должность, то соискатели выбирают из числа перспективных специалистов компании. Все сотрудники компании, наблюдая за карьерным ростом своих коллег, будут понимать, что, повышая свою квалификацию, и они смогут подняться по служебной лестнице. Для этого им можно обратиться в отдел обучения и развития или к своему непосредственному руководителю, которые помогут работнику определиться с программой собственного профессионального развития.

Кроме этого важна не только ротация сотрудников, но и ротация функций. Если сотрудник достигает определенного профессионального уровня и продолжает развиваться, но у компании нет возможности повысить его в должности или увеличить зарплату, надо что-то изменить в его работе, чтобы у него не снизилась мотивация. Например, можно из его функциональных обязанностей убрать какие-то рутинные обязанности и добавить более интересные и творческие.

Зачем нужно профессиональное развитие персонала? Ответ на этот вопрос очевиден. Высокая конкуренция и глобализация экономики, развитие информационных технологий, необходимость решать важные вопросы относительно управления производительностью сотрудников, необходимость участия всех руководителей в совершенствовании предприятия и многие другие факторы влияют на важность развития персонала в современных условиях. Именно поэтому руководители, которые хотят добиться успеха сегодня, должны уделять развитию персонала огромное внимание.

МОДУЛЬ СЕМАНТИЧЕСКОЙ СЕТИ ДЛЯ CMS JOOMLA

Данилов Антон Александрович, к.т.н., доцент Середа Сергей Геннадиевич,
Фромов Владислав Михайлович
СФ МГУТУ, toxa.drummer@gmail.com, sereda@in-nov.ru,
fromovkot@gmail.com

Осенью 2013 года студенты нашего филиала выиграли грант конкурса УМНИК на создание открытой системы стандартизации компетенций [1,2]. В проекте предполагается создание Интернет-ресурса, в котором силами всех заинмтересованных участников создавать согласованный банк их описаний. Это будет своего рода «Википедии для компетенций», где будет построен конвейер совместной доработки описания от стадии простой фиксации потребности в таковом, до согласованного стандарта, снабжённого средствами объективного оценивания.

Одна из трудностей, которая возникает на этом пути – необходимость устанавливать большое количество разнообразных связей между элементами описаний и их версиями, вносить логическую упорядоченность во множество частично дополняющих друг друга описаний.

Вторая трудность, которая явно прослеживалась в данном проекте – необходимость поддерживать на Интернет-ресурсе совместную работу множества пользователей. В 2014 году это стало темой ещё одного проекта [3], победившего в конкурсе УМНИК.

Но для решения второй задачи тоже требуется устанавливать множество разнотипных связей между создаваемыми на портале информационными единицами.

По сути дела, оба проекта нуждаются в таком инструменте, как **семантическая сеть** Интернет-портала. Это стало поводом частично объединить усилия в разработке «ядра» такой сети.

Первый вопрос, который встал перед авторами – какую систему управления контентом выбрать в качестве основы для своих будующих порталов. Сравнив характеристики наиболее популярных сейчас CMS, мы остановились на Joomla, так как она более удобна для программирования дополнительного функционала.

Нам потребовалось реализовать для системы управления контентом функционал поддержки семантической сети. Т.е. обеспечить возможность назначать различные типы узлов и устанавливать между ними различные типы связей. Где множества допустимых типов узлов и типов связей были бы пополняемыми. Мы сделали это в виде отдельного подключаемого модуля.

Для работы модуля была разработана структура дополнительных таблиц, представленная на рисунке 1, которые автоматически создаются в базе данных CMS Joomla при инсталляции модуля. Для решения задач

поддержания целостности данных, в базе также создаются встроенные триггера, реализующие каскадное удаление при работе с добавляемыми таблицами.

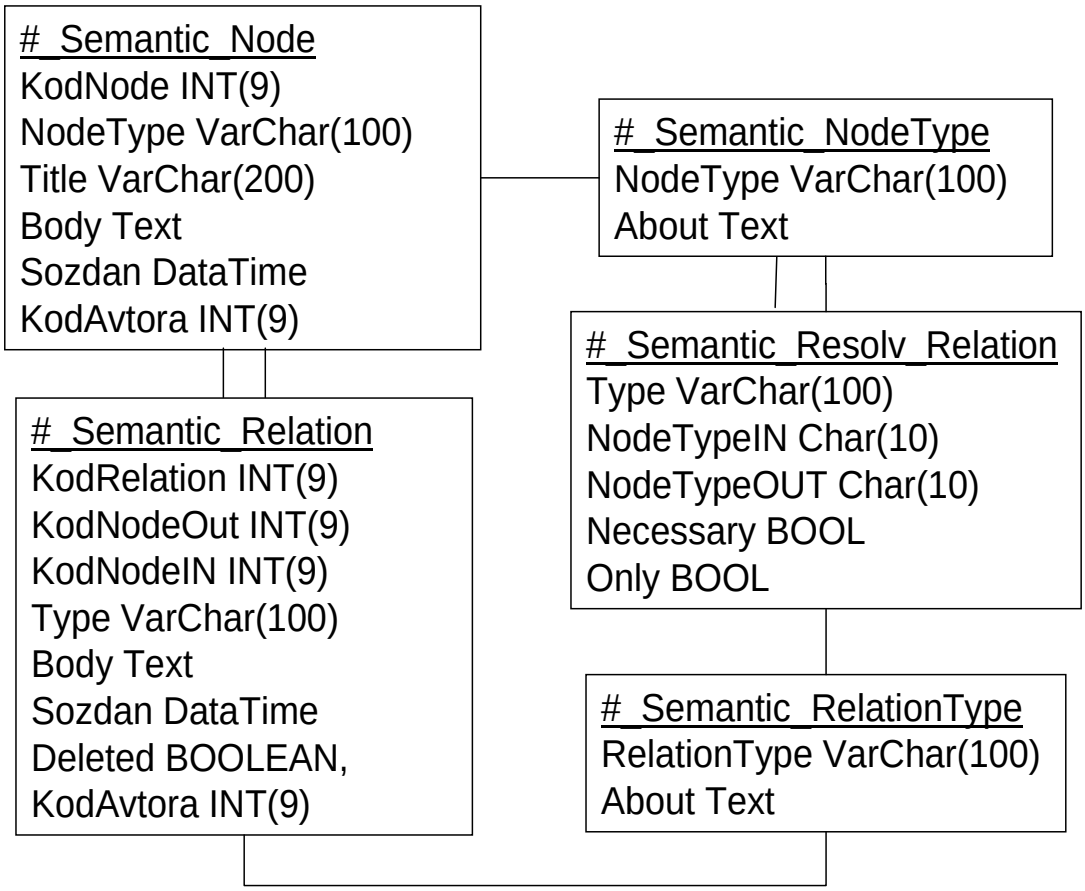


Рисунок 1 – Структура таблиц модуля Semantic

В рамках модуля реализован функционал:

1. Добавления, удаления и редактирования узлов семантической сети.

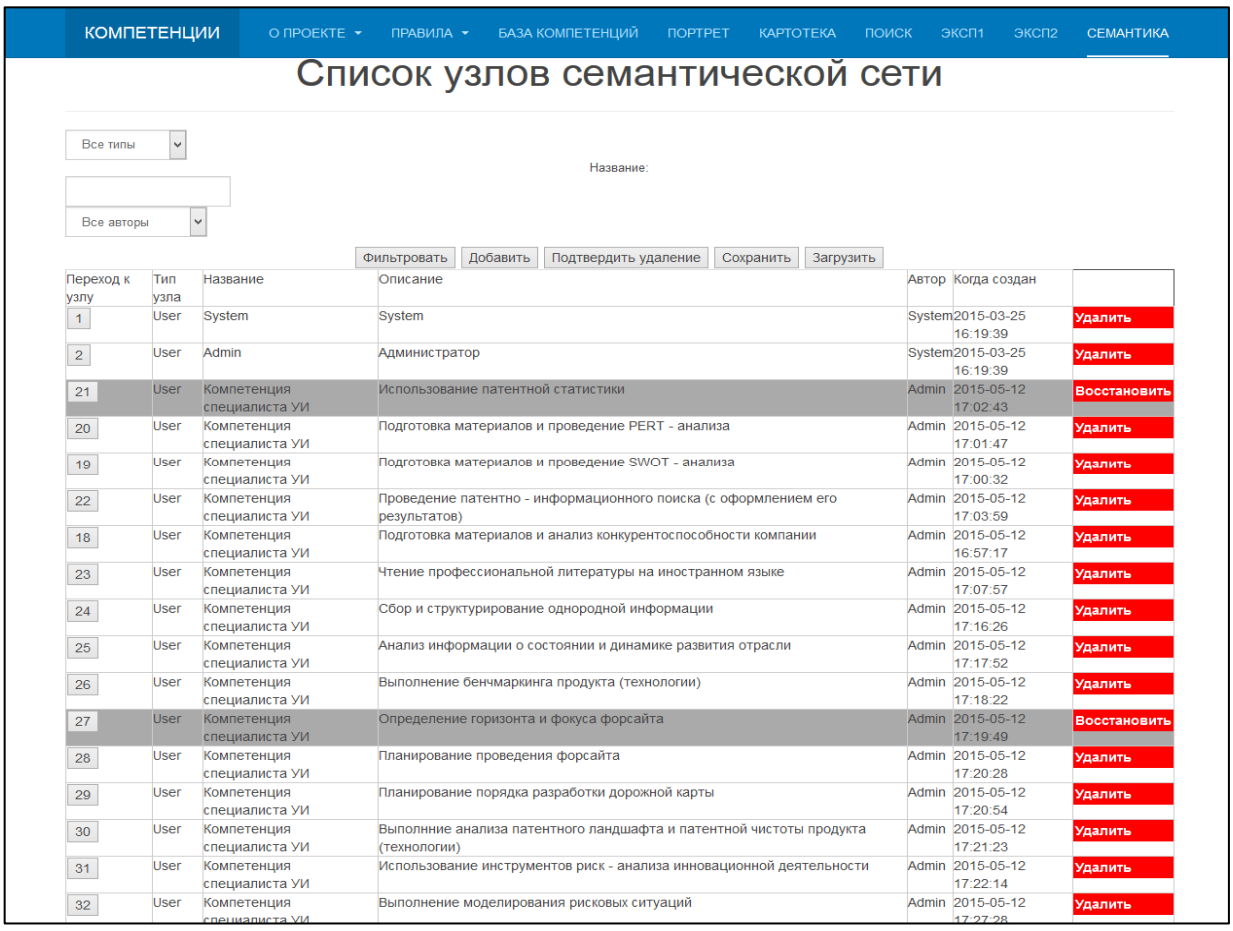
2. Отображения для каждого из узлов имеющихся связей (с возможностью их удаления) и разрешённых типов связей (с возможностью их добавления).

3. Для ускорения поиска реализована фильтрация по типам узлов, автору и части названия (рисунок 2).

4. При добавлении связи допустимого типа динамически подгружается список всех узлов, с которыми эта связь может быть установлена. Процесс идёт без перезагрузки страницы и реализован по технологии Ajax (рисунок 3).

5. Удаление/восстановление узлов при просмотре их списка также реализовано по технологии Ajax.

6. Реализована возможность сохранения в файле фрагмента семантической сети и его корректного добавления в другую семантическую сеть.



Переход к узлу	Тип узла	Название	Описание	Автор	Когда создан	
1	User	System	System	System	2015-03-25 16:19:39	Удалить
2	User	Admin	Администратор	System	2015-03-25 16:19:39	Удалить
21	User	Компетенция специалиста УИ	Использование патентной статистики	Admin	2015-05-12 17:02:43	Восстановить
20	User	Компетенция специалиста УИ	Подготовка материалов и проведение PERT - анализа	Admin	2015-05-12 17:01:47	Удалить
19	User	Компетенция специалиста УИ	Подготовка материалов и проведение SWOT - анализа	Admin	2015-05-12 17:00:32	Удалить
22	User	Компетенция специалиста УИ	Проведение патентно - информационного поиска (с оформлением его результатов)	Admin	2015-05-12 17:03:59	Удалить
18	User	Компетенция специалиста УИ	Подготовка материалов и анализ конкурентоспособности компании	Admin	2015-05-12 16:57:17	Удалить
23	User	Компетенция специалиста УИ	Чтение профессиональной литературы на иностранном языке	Admin	2015-05-12 17:07:57	Удалить
24	User	Компетенция специалиста УИ	Сбор и структурирование однородной информации	Admin	2015-05-12 17:16:26	Удалить
25	User	Компетенция специалиста УИ	Анализ информации о состоянии и динамике развития отрасли	Admin	2015-05-12 17:17:52	Удалить
26	User	Компетенция специалиста УИ	Выполнение бенчмаркинга продукта (технологии)	Admin	2015-05-12 17:18:22	Удалить
27	User	Компетенция специалиста УИ	Определение горизонта и фокуса форсайта	Admin	2015-05-12 17:19:49	Восстановить
28	User	Компетенция специалиста УИ	Планирование проведения форсайта	Admin	2015-05-12 17:20:28	Удалить
29	User	Компетенция специалиста УИ	Планирование порядка разработки дорожной карты	Admin	2015-05-12 17:20:54	Удалить
30	User	Компетенция специалиста УИ	Выполнние анализа патентного ландшафта и патентной чистоты продукта (технологии)	Admin	2015-05-12 17:21:23	Удалить
31	User	Компетенция специалиста УИ	Использование инструментов риск - анализа инновационной деятельности	Admin	2015-05-12 17:22:14	Удалить
32	User	Компетенция специалиста УИ	Выполнение моделирования рисковых ситуаций	Admin	2015-05-12 17:27:28	Удалить

Рисунок 2 – Пример списка узлов семантической сети

Сделанные доработки позволяют, например, устанавливать между компетенциями и другими узлами важные для банка данных типы связей:

1. «Является обязательной частью». Связь «компетенция»–«компетенция». Отражение внутренней структуры сложной компетенции.
2. «Является градацией». Связь «компетенция» – «уровень владения». Позволяет описать ситуацию, когда для одной компетенции может быть несколько уровней владения ею.
3. «Выше». Связь «уровень владения» – «уровень владения». Для упорядочения уровней владения компетенцией.
4. «Измеряет». Связь «компетенция» – «тест» или «компетенция»–«методика оценивания». Позволяет увидеть, какие из компетенций обеспечены средствами измерений.

При решении задач организации совместной работы, можно добавлять другой набор типов узлов и связей:

1. «Согласен»
2. «Не согласен»
3. «Найдено в»
4. «Является доработкой» и т.д.

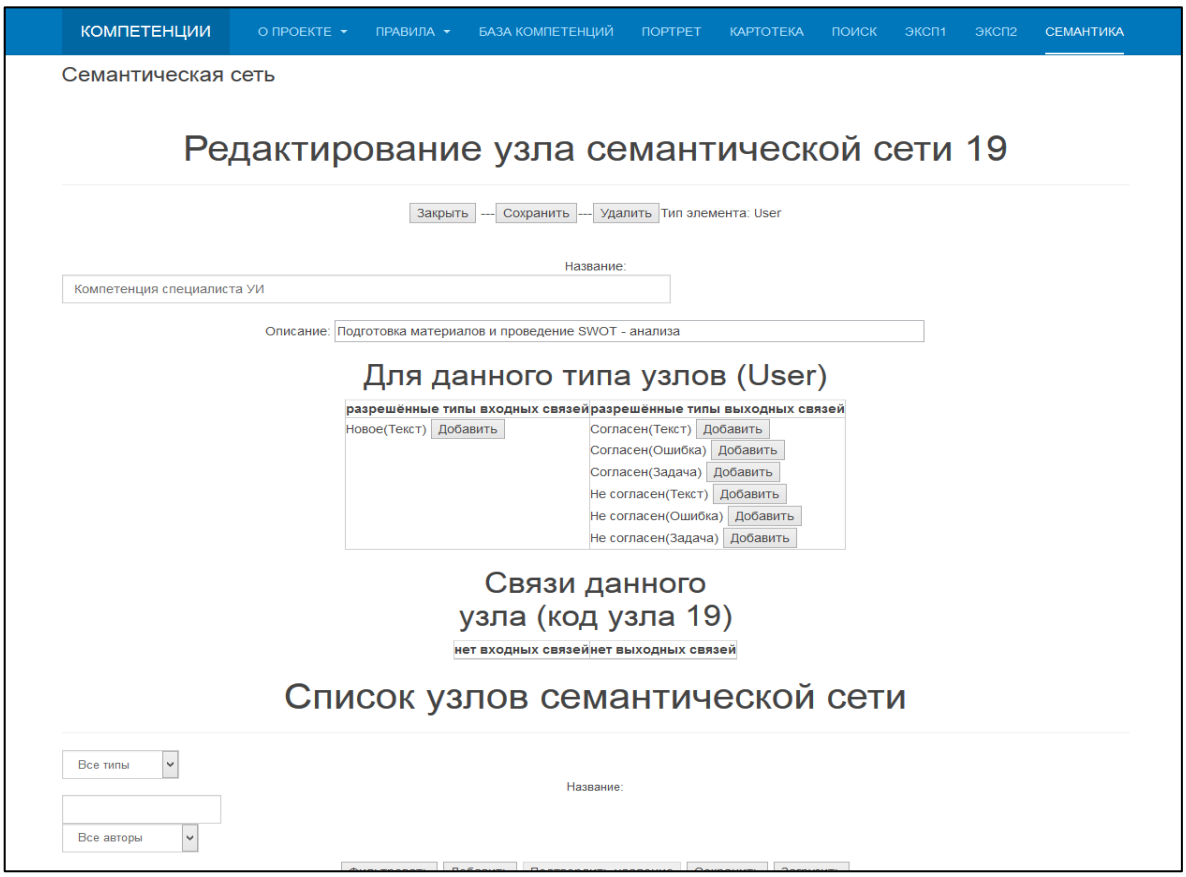


Рисунок 3 – Пример редактирования узла семантической сети

Разработанный программный макет позволяет создавать модельные ситуации совместной работы по решению сложных задач, в том числе по созданию и согласованию банка данных по компетенциям, и отрабатывать на них алгоритмы сложного интеллектуального поиска.

В случае банка компетенций это:

- Алгоритмы поиска оптимальных образовательных маршрутов для человека с заданным набором исходных компетенций во множестве доступных для него образовательных модулей.
- Алгоритмы поиска людей, наиболее близко соответствующих заданным требованиям к набору компетенций

В случае с проектом поддержки сложной коммуникации это:

- Алгоритмы поиска вопросов и возражений, которые не были сняты.
- Алгоритмы поиска наиболее важных для конкретного пользователя событий.
- Алгоритмы выделения наиболее содержательных ветвей дискуссии.

Литература

1. Кравец С.И., Середа С.Г., Фромов В.М. Проект разработки открытой системы стандартизации компетенций // // Сборник докладов шестой

межрегиональной конференции «Менеджмент качества и инновации»

2. Середа С.Г., Кравец С.И., Фромов В.М. «Задача стандартизации компетенций и ее место в процессе формирования новой образовательной модели» с.37-42. // Сборник статей по материалам третьей межрегиональной научно-практической конференции «Актуальные проблемы гуманитарных, социальных и экономических наук: вопросы теории и практики».
3. Данилов А.А., Авдеев В. В., Середа С.Г. Проблема коллективного решения сложных задач в рамках интернет-сервиса // Сборник статей по материалам третьей межрегиональной научно-практической конференции «Актуальные проблемы гуманитарных, социальных и экономических наук: вопросы теории и практики».

ЭКОНОМЕТРИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В РАЗЛИЧНЫЕ ПРОЕКТЫ С ПОМОЩЬЮ ПАРАМЕТРОВ КРИВОЙ ОБУЧЕНИЯ

Дедяев Алексей Евгеньевич.

НовГУ ,reams777@gmail.com

Научный руководитель - к.т.н., доцент Орлов А.С.

В наши дни инвестирования в различные развивающиеся проекты и производства играет несомненно важную роль. Как следствие, объективная оценка дальнейшего развития и будущей эффективности производства, выступает как важнейший критерий в оценке правильности выбора проекта для инвестирования и результативности дальнейшего вложения средств в данный проект. Существует множество различных статистических, аналитических, математических и других способов оценки и анализа данного поля деятельности. В данной работе мы ставим цель, показать косвенную зависимость эффективности оценки от кривых обучения.

Кривая обучения – графическое представление изменения скорости обучения определённому знанию или виду деятельности. Как правило, способность сохранять в памяти новую информацию максимальна после первых попыток освоения данной деятельности, затем скорость обучения постепенно снижается, что означает необходимость большего числа повторений для усвоения материала[1].

Применение кривых, отражающих функциональные зависимости между какими-либо переменными, значительно облегчает понимание зависимости и делает эту зависимость видимой.

Проведем оценку и интерпретацию параметров кривой обучения.

Важные особенности кривых обучения – кривых, связывающих реальные удельные издержки или цены с накопленным производственным выпуском. Выполняющие однотипные операции рабочие опытным путем узнают, как выполнять эти задания быстрее и эффективнее. Не только рабочие на сборочных линиях способны накапливать такой опыт, это могут делать и управляющие заводом, и другие должностные лица [2].

Рассмотрим годовые данные по дефлированным удельным издержкам (ДУИ), текущему выпуску (ТВ) и совокупному выпуску к году t-1 (СВГ) для типичного производителя упаковочных изделий за 13-летний период с 1970 по 1982 год. Расчеты выполним с помощью «MS Excel».

Для построения модели проведем логарифмирование по совокупному производству за период времени до t-1 и назовем новую переменную lnСВГ.

Таблица 1 – Новая переменная *ln*СВГ, УИ, СП

№	Г	ДУИ	ТВ	СВГ	*ln*СВГ	УИ	СП
1	1960	0,580	140	260	5,561	-0,545	4,942
2	1961	0,500	200	400	5,991	-0,693	5,298
3	1962	0,460	400	600	6,397	-0,777	5,991
4	1963	0,430	700	1000	6,908	-0,844	6,551
5	1964	0,390	500	1700	7,438	-0,942	6,215
6	1965	0,330	1100	2200	7,696	-1,109	7,003
7	1966	0,310	1200	3300	8,102	-1,171	7,090
8	1967	0,300	1300	4500	8,412	-1,204	7,170
9	1968	0,290	1400	5800	8,666	-1,238	7,244
10	1969	0,250	2100	7200	8,882	-1,386	7,650
11	1970	0,230	10700	9300	9,138	-1,470	9,278
12	1971	0,180	5000	20000	9,903	-1,715	8,517
13	1972	0,150	10000	25000	10,127	-1,897	9,210

Выполним это же действие для удельных издержек – УИ и текущего

выпуска – ТВ. Далее изобразим диаграмму удельных издержек (ДУИ) совместно с совокупным производством (СП). Установив параметры в диалоговом окне мастера диаграмм, получим уравнение регрессии

y=-0.00001*x + 0.42 и коэффициент детерминации R^2 = 0.66.

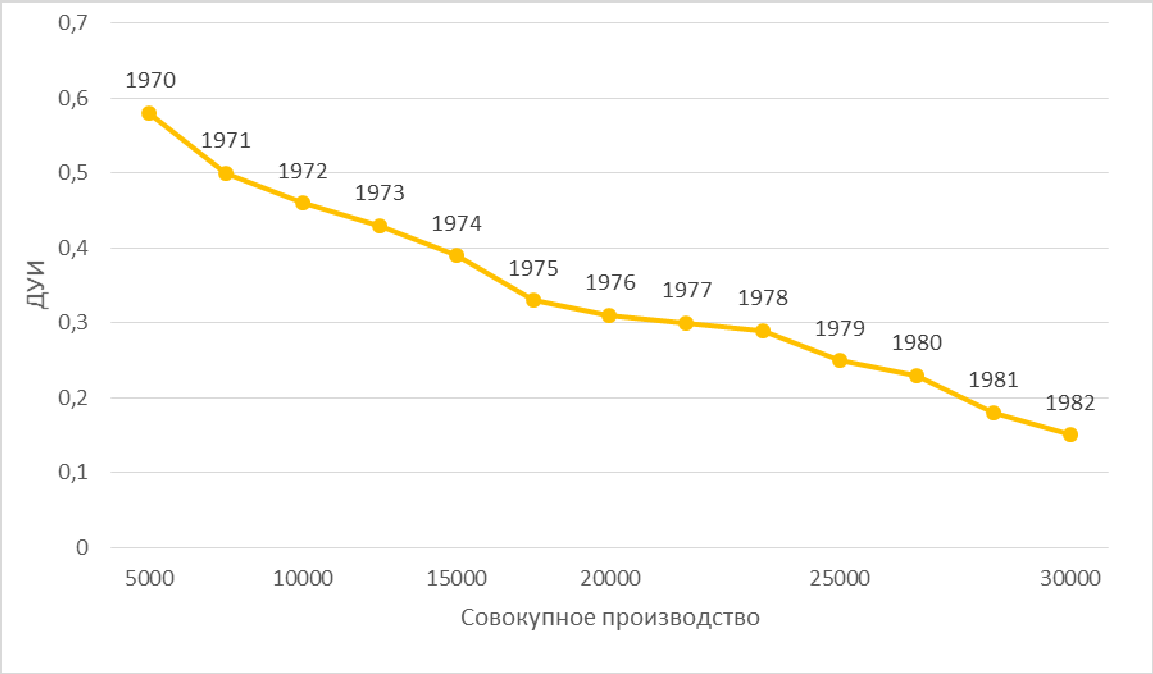


Рисунок 1 - Диаграмма удельных издержек (ДУИ) совместно с совокупным производством (СП).

По оси ординат отложены удельные издержки, а по оси абсцисс – совокупное производство. Эти данные приближаются линией парной регрессии с отрицательным угловым коэффициентом наклона, приблизительно равным

-0,00001, которая демонстрирует падение удельных издержек при увеличении совокупного объема производства.

Далее построим диаграмму УИ совместно с lnСВГ.

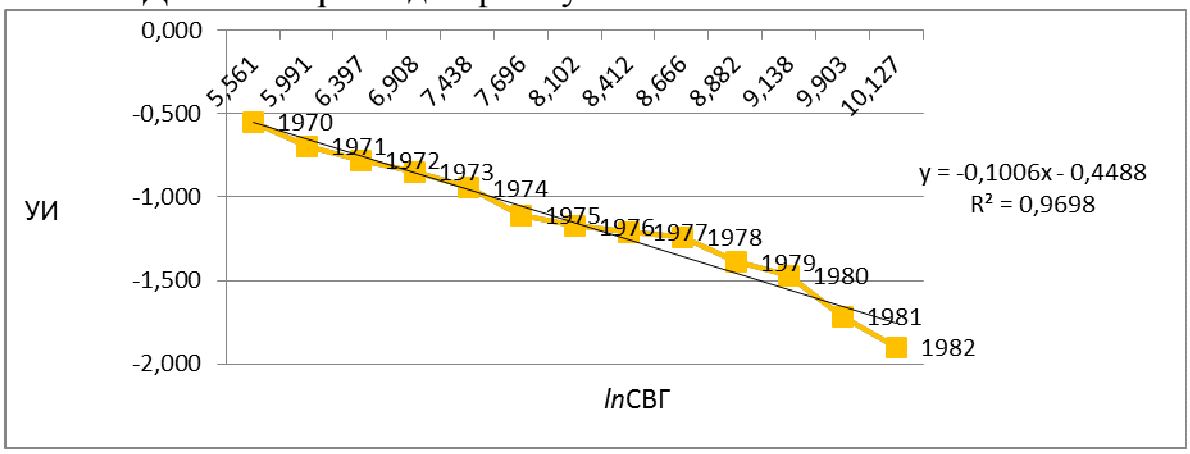


Рисунок 2 - Диаграмма УИ совместно с *ln*СВГ

По оси ординат отложен натуральный логарифм удельных издержек, по оси абсцисс – натуральный логарифм совокупного объема

производства. Эти данные так приближаются линией парной регрессии с отрицательным угловым коэффициентом наклона, примерно равным -0,101, которая демонстрирует падение удельных издержек при увеличении совокупного объема производства.

С помощью МНК оценим параметры парной модели кривой обучения (Рисунок 2), в которой строится регрессия УИ по lnСВГ и константе.

Для оценки параметров модели линеаризуем модель путем логарифмирования:

$$\ln y = \ln a + b * \ln x$$

Обозначим $\ln y = Y;\ \ln a = A;\ \ln x = X$. Тогда получим: $Y = A + bX$. Где X= *ln*СВГ, а Y= УИ. Определим параметры модели A и ***b*** при помощи функции «ЛИНЕЙН» в Ms Excel (см. таблицу 2).

Таблица 2 – Расчет параметров с помощью функции «ЛИНЕЙН»

	b	A
	-0,272	1,004
	0,015	0,117
R^2=	0,97	0,073
F=	348,1	11
	1,84	0,058

Уравнение регрессии:

$$\ln y = 1{,}004 - 0{,}272 \ln x$$

Выполнив потенцирование, получим:

$$y = 45{,}866 * x^{-3{,}57}$$

Коэффициент детерминации равен: $R^2 = 0{,}9694$, т.е. 96,94% вариации ***y*** объясняется вариацией ***x***. На долю прочих факторов приходится 3,06%.

F-критерий Фишера составит 348,1 - это значение превышает табличное на 5%-ом уровне значимости ($F_{\text{табл}} = 6{,}61$). Следовательно, найденное уравнение регрессии:

$\hat{y} = 45{,}866 * x^{-3{,}57}$ статистически значимо. При расчете ошибки аппроксимации, равной 5,4%, сделаем вывод о хорошем качестве модели.

Угол наклона кривой обучения отрицательный: –9,875. Следовательно, при изменении совокупного производства на 1 % величина удельных издержек за период времени с 1956 по 1974 изменяется в среднем на 0,27%.

Выполним прогноз ожидаемого значения признака-результата Y при прогнозном значении признака-фактора X, составляющим от среднего уровня X. Точечный прогноз рассчитывается по линейному уравнению регрессии. В нашем случае $Y^p = -1{,}26$.

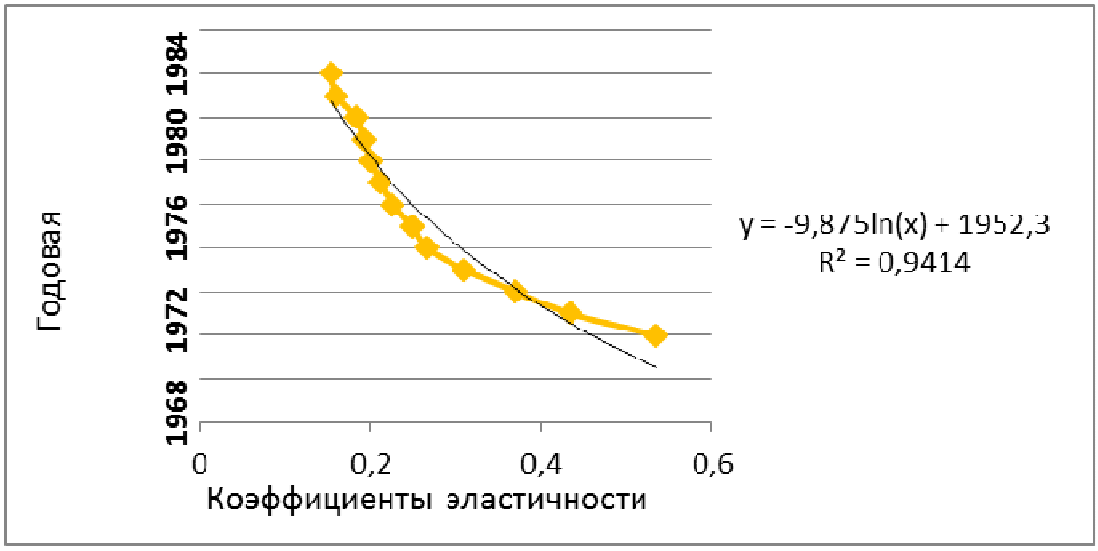


Рисунок 3 – Кривая обучения

Определим ошибку прогноза, которая оказалась равной 0,023. После этого определим интервал, к которому с вероятностью 0,95 принадлежит прогнозное значение признака

Y^p : $\left(Y^p - t \cdot \mu_p; Y^p + t \cdot \mu_p\right)$, где $t = 2{,}201$ – табличное значение *t*-критерия при $\alpha = 0{,}05$ и числе степеней свободы $\nu = 11$.

Таким образом, с вероятностью 0,95 оценка эластичности кривой обучения 8,337 будет принадлежать интервалу от -1,31 до -1,21.

На основе полученных данных можно сделать вывод, что при должном опыте и развитии персонала, а также при правильном выборе суммы издержек, данное производство будет иметь положительный вектор развития, что означает, что данный вид производства может быть выгоден и рентабелен в долгосрочной перспективе, а как следствие будет представлять большую инвестиционную привлекательность. [3]

Таким образом, кривая обучения может быть применена, не только в качестве способа оценить скорости обучения определённому знанию или виду деятельности, но и как косвенный критерий оценки скорости и вектора развития производства. И как следствие, спрогнозировать эффективность инвестирования в данное производство.

Литература

1. Ritter, F. E., & Schooler, L. J. The learning curve. In International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences (2002), 8602-8605. Amsterdam: Pergamon (англ.)
2. Берндт Э. Практика эконометрики: классика и современность: учеб. пособие: «ЮНИТИ», Москва 2005. 85 - 110с.
3. Елисеева И.И. Практикум по эконометрике: учебное пособие, «Финансы и статистика», 2003, 58 - 60с.

ПЕРСПЕКТИВЫ РОСТА ВРП НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Демидова Анастасия Васильевна

НовГУ, nastya580@gmail.com

научный руководитель – к.э.н., доцент Фетисова Г.В.

Валовой региональный продукт (ВРП), или валовая добавленная стоимость в основных ценах – это один из главных показателей, дающих характеристику экономического состояния региона. Он описывает стоимость произведённых для конечного потребления товаров и услуг. Расчёт данного показателя осуществляется производственным методом в порядке вычитания из объёма выпуска суммы промежуточного потребления.

ВРП по своему содержанию близок к валовому внутреннему продукту (ВВП) страны, который характеризует рыночную стоимость товаров и услуг на уровне всего государства, однако между ними есть определённая разница в приёмах расчёта.

ВРП является важным показателем, изменения которого регулярно отслеживаются органами власти и службой статистики.

В условиях сложной экономической ситуации в стране, социально-экономическое развитие региона может встретиться с рядом проблем, таких как: увеличение инфляции, снижение инвестиционной деятельности, затруднённое взаимодействие с иностранными партнёрами, сокращение финансовой поддержки со стороны федерального бюджета, снижение уровня доходов населения, сокращение оборота предприятий и пр., что может повлечь за собой изменение объёма ВРП субъектов Федерации.

ВРП Новгородской области в период с 2005 по 2013 год имел тенденцию к росту (по данным Федеральной службы государственной статистики), что можно проследить на графике, изображённом на рисунке 1.

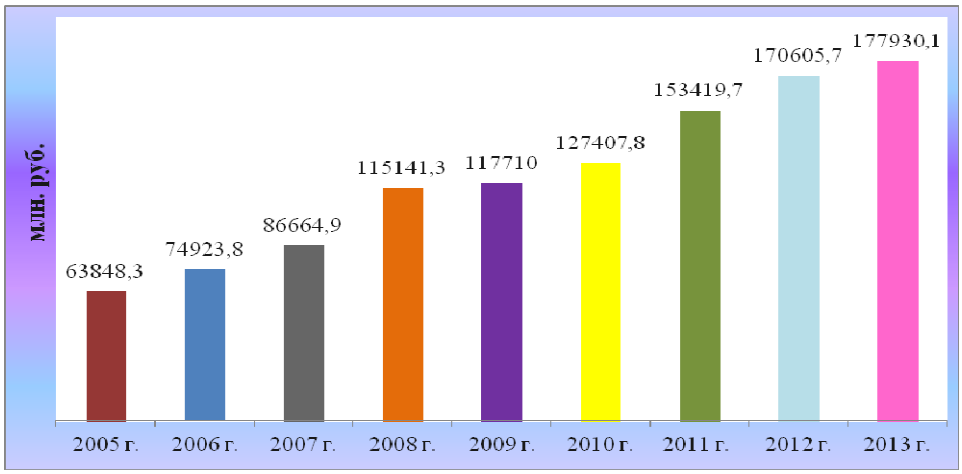


Рисунок 1 – Динамика ВРП Новгородской области [1]

По сведениям за 2013 год, уровень ВРП составил 177930,1 млн.

рублей, что составляет 3,18% от объёма ВРП Северо-Западного федерального округа и 0,33 от общего объёма ВРП страны. [1]

В отраслевой структуре ВРП Новгородского региона наибольшая доля принадлежит обрабатывающей промышленности (33,8%), 12% занимает оптовая и розничная торговля, а также ремонтные предприятия, 8,7% – транспорт и связь.

Расчёт ВРП занимает довольно длительное время, поэтому официальных данных за 2014 пока не опубликовано. Однако, согласно докладу главы департамента экономического развития Новгородской области «О задачах по вкладу в ВРП и достижению экономических показателей области в 2015 году» [3], по оценке объём ВРП составил 190 млрд. рублей. За 2015 год правительство региона планирует достигнуть объёма ВРП в 200 млрд. руб.

Что касается сопутствующих ВРП показателей, среднедушевые доходы населения области в январе 2015 года составили 17638,5 рублей, превысив уровень января 2014 года на 21,6%. Индекс промышленного производства по данным за январь-февраль 2015 года составил 116,4% по отношению к соответствующему периоду 2014 года, когда он составлял 109,2% (160,8 млрд. руб.). Оборот розничной торговли по данным за февраль 2015 составил 7467 млн. руб., данный показатель снизился по отношению к февралю прошлого года (92,2%). А оборот оптовой торговли вырос и составил 5005.1 млн. руб. (113.8% по отношению к февралю 2014). [2]

Представленные экономические показатели в целом отражают положительную динамику развития ВРП Новгородской области.

Правительство области определило задачи дальнейшего повышения уровня ВРП, сделав упор на увеличение объёмов производства промышленной и сельскохозяйственной продукции, строительства и торговли. В первую очередь это касается крупных промышленных предприятий области, таких как ОАО «Акрон», «Старт», «Планета», «Квант», «Боровичский комбинат огнеупоров», «Белгранкорм» и т.д.[4] Увеличение объёмов производства должно произойти благодаря использованию специфики данных предприятий: ориентация на экспорт, импортозамещение, госзаказ в оборонной промышленности. Как планирует правительство региона, развитие строительной отрасли поможет решить ряд социально-экономических задач: обеспечение населения жильём и расселение из аварийного жилья, создание рабочих мест и увеличение прибыли.

При эффективных совместных усилиях органов власти и бизнеса объём ВРП области должен сохранить, возможно, небольшой, но стабильный рост.

Литература

1. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/ – (дата обращения: 06.04.2014).
2. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Новгородской области [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://novgorodstat.gks.ru/ – (дата обращения: 06.04.2014).
3. Департамент экономического развития и торговли Новгородской области [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://econom.novreg.ru/ – (дата обращения: 08.04.2014).
4. Блог губернатора Новгородской области Митина Сергея Герасимовича [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://mitinsg.livejournal.com/692770.html – (дата обращения: 09.04.2014).

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Евсеева Марина Александровна
СФ МГУТУ

Адаптация – привыкание организма, отдельной личности или коллектива в целом к внутренним изменениям или к изменяющимся условиям среды, что как следствие приводит к повышению эффективности их взаимодействия. Социально-психологическая адаптация – это взаимодействие индивидуума и социальной среды, которое приводит к оптимальному соотношению ценностей и целей индивидуума и группы. Она подразумевает активную позицию индивидуума, понимание своего социального статуса и связанного с ним ролевого поведения как формы реализации индивидуальных возможностей человека в ходе решения общих задач в группе.

Одним из элементов системы управления персоналом организации является адаптация. Несмотря на это, мероприятиям по адаптации в организации иногда уделяется минимум внимания, так как организационные и временные ресурсы службы персонала инвестируются в развитие систем обучения и оценки.

Советы по усовершенствованию процесса адаптации нового персонала в вашей организации:

1. Спросите мнение ваших сотрудников, которые работают в компании от месяца до года о том, как вы можете улучшить процесс адаптации. Опросите людей с разным стажем работы. В противном случае, если вы опросите только людей, работающих, скажем, 3, 6 и 12 месяцев, то они вполне могут уже забыть многие важные детали их

раннего опыта. А эти детали и являются бесценной информацией о том, как улучшить и усовершенствовать адаптационный процесс.

2. Постоянно спрашивайте нынешних новых сотрудников о том, как им работается. Эта информация поможет подкорректировать получаемый ими опыт и усовершенствовать процесс адаптации. Пусть ваши менеджеры неофициально, но постоянно, через различные промежутки времени, задают вопросы новым сотрудникам для получения обратной связи, например, в первую неделю, во вторую неделю, в первый месяц и т.д. Узнайте, что действительно работает, а что может быть откорректировано и улучшено.

3. Включите только самую необходимую информацию в вашу официальную программу ориентации / программу ознакомления. Программа ни в коем случае не должна быть перегруженной. Удалите всю информацию, которую (по вашему мнению) новые сотрудники все равно забудут.

4. Соберите истории, рассказанные вашими сотрудниками о том, почему они гордятся своей работой в вашей компании. Поделитесь этими историями в программе ориентации для новых сотрудников. Научите ваших менеджеров делиться такими историями на постоянной основе в ходе адаптационного процесса.

5. Убедитесь, что каждый сотрудник на своей должности понимает, что он существенно помогает общему делу и приносит пользу. Пользуйтесь всевозможными историями и рассказами для того, чтобы показать прямую взаимосвязь между работой сотрудников и успехом вашей компании.

6. Убедитесь, что все сотрудники, работающие с клиентами, понимают то, насколько они важны. Объясняйте им этот факт, например, такими словами: «Для наших клиентов вы являетесь олицетворением своей компании».

7. Обучите своих менеджеров по найму думать о процессе адаптации нового сотрудника, как, например, об «адаптации» гостя в отеле. Вы хотите, чтобы постоялец: 1) чувствовал себя желанным гостем, 2) чувствовал себя значимым гостем, 3) чувствовал себя комфортно и безопасно без смущения и каких-либо неясных ситуаций, 4) мог спокойно спросить или попросить то, что ему нужно и 5) получил положительный опыт, а не просто удачную сделку.

8. Используйте истории и рассказы, чтобы проиллюстрировать свое «видение поведения». Ваше видение поведения заключается в поведенческих моделях, которые позволят вашей компании достичь своих целей в бизнесе, воплотить свою мечту в реальность и выполнить обещания вашего бренда. Это также и поведенческие модели, которые отражают культурные ценности компании. С помощью историй и рассказов о вашем «видении поведения» новым сотрудникам будет значительно легче понять и запомнить то, какие поведенческие модели

наиболее ценны и значимы для компании.

9. Постоянно развивайте информированность и внимательность. Развивайте свою внимательность и информированность о том, как работают ваши сотрудники и чем они «дышат». Вам необходимо улучшать свой уровень информированности и внимательности и развивать такие же качества в своих сотрудниках, в особенности тех, кто работает с клиентами.

10. Облегчите вашим менеджерам процесс работы по адаптации нового персонала. Чем проще вы сделаете для них проведение процедуры по адаптации нового персонала, тем лучше они будут выполнять свою работу. Чем больше вы вооружите их административными указаниями и «шпаргалками», а также дополнительной учебной подготовкой, тем лучше они будут справляться со своими должностными обязанностями. Это особенно важно для менеджеров, которые занимаются исключительно наймом новых людей. Им как раз необходимо помнить все мельчайшие нюансы и детали, которые могут оказать положительное или отрицательное влияние на опыт и впечатления нового сотрудника. Кроме того, им особенно важно располагать ресурсами, которые помогут ничего не упускать из внимания.

11. Напомните вашим сотрудникам об их немаловажной роли в адаптации новых коллег для того, чтобы они почувствовали себя комфортно, а также в привитии им культурных ценностей и видения поведенческих моделей в вашей компании. Сотрудники должны понимать, что участие в процессе адаптации нового персонала является обязанностью каждого.

Совершенствование системы адаптации способствует не только снижению текучести персонала, но и повышению производительности труда, формированию у работников лояльного отношения к организации, улучшению морально-психологического климата в коллективе и даёт возможность наиболее полно использовать профессионально-личностный потенциал сотрудников компании.

ХАРАКТЕРИСТИКА ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Епишина Маргарита Сергеевна, Икконен Анастасия Эдуардовна
СФ МГУТУ

Характеристику текущего состояния рынка Новгородской области стоит начать с вопроса о решение проблем занятости населения. Изменения спроса и предложения рабочей силы на рынке труда демонстрируют свою зависимость от целой совокупности факторов: демографической ситуации, развития экономических, инвестиционных и

миграционных процессов, реализации мероприятий государственной политики в области содействия занятости населения области.

Численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости области, на начало 2014 года составила 3568 человек, что на 32,7 % меньше по сравнению с аналогичным показателем на начало 2012 года (на 1 января 2012 года - 5305 человек).

Решение проблем занятости населения области является важнейшим элементом комплексного преобразования экономики области. Состояние рынка труда во многом зависит от уровня экономического развития области.

Положительная динамика развития отмечается в промышленном производстве, жилищном строительстве, торговле. Индекс промышленного производства за 8 месяцев 2014 года составил 103,6 %.

На территории области действуют 15267 организаций (предприятий) и 18023 индивидуальных предпринимателей.

Позитивная динамика социально-экономического развития области, принимаемые в 2012 – 2014 годах меры, направленные на содействие занятости населения, снижение напряженности на рынке труда, оказали существенное влияние на развитие рынка труда, снижение масштабов общей и регистрируемой безработицы.

Уровень регистрируемой безработицы по отношению к экономически активному населению в области на протяжении последних лет не превышал уровня безработицы по Российской Федерации.

В рейтинге регионов Северо-Западного федерального округа Новгородская область стабильно занимает 3 место после Санкт-Петербурга и Ленинградской области (по данным Роструда).

В то же время существует ряд проблем, влияющих на развитие регионального рынка труда области. В качестве основных негативных тенденций в настоящее время можно выделить:

- снижение численности экономически активного населения области, в том числе занятого в экономике области, что влечет сокращение предложения рабочей силы;

- низкий уровень трудовой мобильности российских граждан, влияющий на миграционный прирост;

- профессионально-квалификационные диспропорции спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

В Новгородской области, как и в целом по Российской Федерации, сложилась серьезная демографическая ситуация, характеризующаяся отрицательным естественным приростом населения. За последние 5 лет численность населения области сократилась почти на 30,0 тыс. человек. За январь-июнь 2014 года естественная убыль населения составила 2240 человек и выросла к уровню аналогичного периода 2013 года на 0,9

Вместе с тем на рынке труда существует проблема трудоустройства этих категорий граждан, а также молодежи (из числа не имеющих

профессионального образования или выпускников профессиональных образовательных организаций без опыта работы), граждан, уволенных с военной службы, освободившихся из мест лишения свободы, которые в силу различных причин (социальных, физических и иных) являются наименее конкурентоспособными.

В этой связи возникает необходимость программно-целевого подхода для обеспечения концентрации и координации финансовых и организационных ресурсов с целью создания правовых и экономических условий для предупреждения роста напряженности на рынке труда области, эффективного развития рынка труда, реализации трудовых прав граждан.

Мероприятия государственной программы также направлены на обеспечение сохранения здоровья работников за счет улучшения условий их труда.

Вместе с тем уровень профессиональных рисков для работников в организациях сохраняется высоким.

Стоит отметить, что пика безработица в городе достигла в апреле 2012 г, когда без работы остались более 3700 человек. На сегодняшний день ситуация улучшилась, и количество вакансий превышает число безработных. Этого удалось достичь с помощью антикризисной программы, принятой властями: организации общественных работ, трудоустройства выпускников, субсидий на открытие собственного дела. На сегодняшний день в антикризисную программу вовлечены 27 предприятий города, создано почти 1500 временных рабочих мест.

Особенно важно, что выпускники вузов последних лет находятся в растерянности: высшее образование сегодня совсем не является гарантией получения хорошей работы и высокой зарплаты. Основная причина такого положения дел – тотальная нехватка обладателей рабочих специальностей. В городе активно развивается промышленность и производство, поэтому самыми востребованными сотрудниками являются мастера, технологи, строители и инженеры. В особом почёте выпускники технических и строительных вузов, которым работодатели готовы предлагать солидные оклады.

Активный набор персонала ведут также компании автомобильного и строительного сектора, всегда требуются сотрудники и в сфере торговли.

Размер средней зарплаты в Великом Новгороде поднялся до уровня 26 тыс. руб.

В обрабатывающих отраслях промышленности зарплаты сотрудников подчас превышают 30 тыс. руб., квалифицированные специалисты коммерческих организаций получают ещё больше. Самые маленькие доходы у представителей бюджетного сектора и здравоохранения.

В завершении стоит привести ожидаемые конечные результаты реализации подпрограммы к концу 2015 г.:

- сокращение числа пострадавших на производстве в расчете на 1000 работающих до 1,9;

- сокращение числа погибших на производстве в расчете на 1000 работающих до 0,1;

- уменьшение удельного веса работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, до 17,0 %;

- увеличение доли выявленных профессиональных заболеваний у работников в ходе периодических медицинских осмотров до 60,0 %;

- увеличение удельного веса организаций, которые провели аттестацию рабочих мест по условиям труда и специальную оценку условий труда, от общего количества организаций области до 55,0 %;

- увеличение количества обученных по вопросам охраны труда руководителей и работников организаций области до 5900 человек.

В случае достижении данных показателей, можно будет судить о успешности программ по улучшению текущего состояния рынка труда в городе Великий Новгород в будущем году.

Литература

1. Постановление правительства Новгородской области от 30.01.2015 «О государственной программе Новгородской области «Содействие занятости населения в Новгородской области на 2014-2020 годы»»

СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА В УЧРЕЖДЕНИЯХ КУЛЬТУРЫ

Иванова Алёна Юрьевна

СФ МГУТУ, axelana@yandex.ru

Сегодня в связи с развитием рыночных отношений, инновационных процессов особый интерес вызывает специфика содержания и формирования имиджа учреждений культуры. Учреждения культуры в таких условиях вынуждены вступать в борьбу за своих посетителей и отыскивать дополнительный потенциал их привлечения, прежде всего, используя современные технологии, создавать новейшие программы для увеличения интереса потребителей услуг. При этом учреждения культуры должны строго опираться на сложившиеся устои и моральные ценности данного общества. Собственно в этих противоречиях и заключается проблема, обнаруживающая сложность и специфику продвижения услуг, предлагаемых учреждениями культуры.

Для начала разберемся с понятием «имидж». Имидж – это искусственный образ, формируемый в социальном или индивидуальном сознании средствами массовой коммуникации и психологического воздействия. Цель его создания – выработка определенного отношения к

тому или иному объекту. Под имиджем организации понимается сформировавшийся, результативный и эмоционально окрашенный образ, базирующийся как на реальных, так и на приписываемых свойствах данной организации.

В повседневной практике учреждение культуры, как и любая социальная организация, сталкивается с параллельным существованием трех различных имиджей.

Идеальный имидж – отражает планы на перспективу, основные цели деятельности. Это такой образ, к которому стремится учреждение.

Зеркальный имидж отражает понятие сотрудников о привлекательности и значимости организации в обществе. Зеркальные образы в представлении персонала и руководства организации должны соответствовать.

Реальный имидж характеризует действительный подход представителей различных категорий граждан и общественных слоев к организации.

Усилия организации ориентированы на максимальное сближение реального имиджа с идеальным.

На формирование имиджа оказывают воздействие обилие различных факторов: история организации; ее социальная миссия; личность руководителя; стиль управления; престиж; качество предоставляемых продуктов и услуг; степень обслуживания посетителей; популярность в обществе; фирменный стиль.

Необходимо понимать, что учреждения культуры не могут значительно поменять характер своих услуг. Имидж предоставляемой услуги и вопрос ее формирования характеризуются рядом особенностей: уровнем качества, технологией передачи ее потребителю, сложностью ее восприятия и набором потребительских качеств. Трудность восприятия услуги обусловлена ее особенностями: неосязаемость, нематериальность, невещественный характер услуги, во-первых; во-вторых, несохраняемость, ненакапливаемость; в-третьих, предоставляемой услуге свойственна неотделимость от ее производителя; в-четвертых, непостоянство свойств.

Рассмотрим главные особенности продвижения культурного продукта.

1. Направленность сообщения. Чем конкретнее сформулирована направленность продукта и, соответственно, какими способами он будет продвигаться, тем выше составляющая полезного действия его продвижения. На практике учреждения культуры чаще отвечают: «всем» или «всей семье». Впрочем, не может быть информации для всех: ни по форме, ни по содержанию, ни по месту размещения и поиска сообщений. При выстраивании стратегии продвижения культурного продукта, следует точнее определять адресат для эффективности послания.

2. Охват коммуникации. Достичь реального результата можно исключительно систематичностью действий. Учреждения культуры по

обыкновению ограничиваются тем, что размещают информацию на собственной доске объявлений. На самом же деле, надлежит выстраивать систему работы со всевозможными средствами коммуникации.

3. Интерактивность. В настоящее время учреждения культуры разрабатывают новые формы культурной деятельности, которые позволили бы им выходить из привычных рамок и наступательно укореняться в повседневной бытовой среде. Потребителей давно не устраивает образ пассивных зрителей, они хотят от созерцания перейти к непосредственному участию.

4. Распознавание. Данному направлению деятельности учреждения культуры незаслуженно придают менее всего значения, вследствии чего их нередко опережают коммерческие структуры, делающие ставку на систематическое напоминание о своей организации и презентацию собственной продукции.

В совершенстве сформированный имидж может стать реальным конкурентным преимуществом организации и залогом успеха ее деятельности.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ ООО «АБСОЛЮТСТРОЙ»

Кислякова Мария Михайловна
СФ МГУТУ, manuna9292@list.ru

Цель моей работы заключается в изучении документационного обеспечения системы управления персоналом в ООО «Абсолютстрой» и разработка мероприятий по ее совершенствованию.

Для достижения поставленной цели необходимо было решить ряд нижеперечисленных задач:

1. Исследовать теоретические и правовые основы документационного обеспечения системы управления персоналом;
2. Провести анализ документационного обеспечения системы управления персоналом ООО «Абсолютстрой»;
3. Выявить актуальные проблемы системы документационного обеспечения управления персоналом в изучаемой организации.
4. Разработать мероприятия по совершенствованию документационного обеспечения системы управления персоналом ООО «Абсолютстрой».

Предметом исследования является документационное обеспечение системы управления персоналом. Объект исследования – ООО «Абсолютстрой».

Мною были использованы общенаучные и специальные методы

познания. Из общелогических применялись – диалектический метод познания, методы научной абстракции, анализа и синтеза, исторического и логического познания, аналогии, обобщения. Отдельные проблемы изучались с помощью специальных методов – монографический, расчетно-нормативный. Также применялись методы фотографии рабочего дня, графический, изучения документов, параметрический, непосредственного наблюдения, и другие.

Рационализации документационного обеспечения управления в предприятиях любой формы собственности необходимо уделить большое внимание, потому, что недостатки в постановке этой работы приводят к серьезным трудностям в работе руководителя и предприятия в целом.

Актуальность выбранной темы обуславливается недостаточной проработкой проблемы документационного обеспечения управления в организациях. Решение проблемы управления документацией в современных условиях позволит целенаправленно формировать информационные ресурсы организаций, обеспечивать их эффективное функционирование, а также открыть доступ потребителям к информационным ресурсам с наименьшими затратами времени, труда и средств. Создание действенной системы управления является сегодня, вероятно, ключевой проблемой большинства отечественных организаций. Это послужило основанием для выбора темы исследования.

Документационное обеспечение СУП подразумевает организацию работы с документами, обращающимися в системе управления организации. Основой документационного обеспечения системы управления является делопроизводство - полный цикл обработки и движения документов с момента их создания работниками кадровой службы (или получения ими) до завершения исполнения и передачи в другие подразделения.

Основными функциями ДО являются:

- Своевременная обработка поступающей и передаваемой документации
- Доведение документации до соответствующих работников СУП для исполнения.
- Печатание документов по кадровым вопросам.
- Регистрация, учет и хранение документов по персоналу.
- Формирование дел в соответствии с номенклатурой, утвержденной для данной организации.
- Копирование и размножение документов по кадровым вопросам.
- Контроль за исполнением документов.
- Передача документации по вертикальным и горизонтальным связям.

Основные госстандарты в области ДП:

- ГОСТ 16487-83 «ДП и архивное дело. Термины и определения».

- ГОСТ Р 6.30-97 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требование к оформлению документов»

В подсистеме управления персоналом, как и во всей системе управления организацией, ведутся следующие унифицированные системы документации:

1) Плановая документация
2) Первичная учетная документация.
3) Отчетно-статистическая.
4) По социальному обеспечению.
5) Организационно-распорядительная.

Каждое подразделение службы управления персоналом самостоятельно разрабатывает, оформляет, исполняет документацию, которая соответствует его функциональному назначению. К документам СУП относят: личные карточки Т-2, трудовые книжки, трудовые договора, пенсионные дела. Кроме того: проекты приказов по кадровым вопросам, сведения о текучести кадров, графики отпусков, план по численности, штатное расписание, табель учета рабочего времени, предложения по формированию кадрового резерва и тд.

Основными задачами при оценке и совершенствовании системы ДОУ являются:

- повышение эффективности управленческой деятельности;
- ускорение движения документов в организации;
- уменьшение трудоемкости обработки документов;
- определение соответствия наличия и потребностей производственных и управленческих процессов в документационном обеспечении;
- наличие и дальнейшая постановка целей документационного обеспечения (достижение которых должна обеспечивать документная система);
- определение функций документной системы исходя из поставленных целей с учетом предъявленных требований.

Основной задачей при построении алгоритма оценки и совершенствования системы ДОУ является увязка системных требований и основных атрибутов, позволяющих системе управления персоналом находиться в равновесии.

Алгоритм оценки и совершенствования системы документационного обеспечения, предложенный Д.О.Сониным и А.А. Беловым:

Первый этап представляет собой анализ текущей системы управления, а также ее формализацию.

Исследование процессов организации с точки зрения теории систем основывается на принципе декомпозиции функций. При построении функционально-алгоритмической модели ДОУ необходимо отталкиваться от структуры протекающих процессов, которая строится при помощи

методологии IDEF0, позволяющей отразить как входы и выходы процессов, так и их взаимосвязь, а также осуществить привязку документационного обеспечения. Это позволяет получить иерархическую структуру, на основе которой можно осуществить классификацию процессов.

Определение потребностей производственных и управленческих процессов в документационном обеспечении способствует постановке целей документационного обеспечения (достижение которых должна обеспечивать документная система), в соответствии с которыми прорабатываются требования к системе ДОУ [2.28, с. 3].

Данные принципы не противоречат международным стандартам в сфере ДОУ, поэтому такие стандарты, как ГОСТ Р ИСО 15489-2001: "Информация и документация. Управление документами", ИСО/ТО 10013 "Рекомендации по документированию систем менеджмента качества", используются для формирования требований.

Следующим шагом является анализ документационного обеспечения.

Основной задачей на данном этапе является определение степени соответствия существующей системы ДОУ предъявленным требованиям. Для этого необходимо сопоставить документацию, сопровождающую процессы, с теми потребностями и целями, которые выявлены на предыдущем шаге.

Обследование и подготовка материалов по результатам диагностики системы документационного обеспечения управления может включать в себя следующие работы:

- анализ образцов внутренней документации и классификация документов;
- анализ существующего документооборота предприятия;
- анализ существующего делопроизводства (практики работы с документами, практики хранения документов, практики формирования дел, соответствие ГОСТ Р 6.30-2003);
- анализ номенклатуры дел предприятия;
- анкетирование сотрудников специализированных подразделений и других подразделений, занимающихся документооборотом предприятия, с целью выявления фактического состояния использования технологий по ДОУ и практики документирования принимаемых решений;

Затем осуществляется определение (прогноз) эффективности выбранного направления (приведет ли данное совершенствование к достижению требуемых результатов), оценка рисков при неудачном выборе (вероятность). Для оценки эффективности используется системная методология обоснования совершенствования

Следующий шаг заключается в разработке мероприятий по совершенствованию системы ДО СУП.

Совершенствование системы документационного обеспечения

управления и подготовка к внедрению электронного документооборота включает в себя следующие работы:

- разработка положения о документационном обеспечении управления;
- разработка пакета регламентов выполнения мероприятий по документационному обеспечению управления;
- разработка рекомендаций по совершенствованию номенклатуры дел предприятия;
- разработка альбома форм документов предприятия;
- разработка регламента внесения изменений в систему документационного обеспечения управления.

Мероприятия по совершенствованию системы документационного обеспечения персоналом должны привести к:

- сокращению сроков прохождения и исполнения документов;
- исключению потерь документов;
- оптимизация процесса согласования документов;
- централизованное хранение текстов документов, подготовленных в электронной форме, и их графических образов;
- контроль прохождения документов в подразделениях предприятия с момента их получения или создания до завершения исполнения, своевременное информирование сотрудников и руководства о поступивших и создаваемых документах.
- контроль исполнительской дисциплины.

ПРЕОДОЛЕВАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС. ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ ПРИ ВЫХОДЕ НА РЫНОК ТРУДА

Константинова Екатерина Алексеевна, Соколова Валерия Вячеславовна
СФ МГУТУ

В течение последних лет исследования в области трудового стресса стали проводиться всё чаще и это обоснованно, поскольку стресс на рабочем месте является важной проблемой, которая серьёзно влияет на производительность труда и работоспособность, не говоря уже о здоровье сотрудника в целом. Причиной для осознания важности этой проблемы явилось то, что среди критериев отбора кандидатов на рабочее место появилось такое качество, как стрессоустойчивость. Однако с профессиональным стрессом сталкиваются как и лица, которые уже осуществляют профессиональную деятельность, так и молодые специалисты – выпускники вузов, впервые выходящие на рынок труда [2, с.135].

Под адаптацией понимается обоюдное приспособление организации

и работника, которое основывается на постепенной врабатываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда. [1, с.12].

На данный момент очень актуальна проблема отклонения подготовки молодых специалистов вузах к требованиям трудового рынка. Прежде всего, данная проблема выражается в снижении уровня конкурентоспособности рассматриваемой категории специалистов. Рассмотрим причины, по которым чаще всего работодатели отказывают молодым специалистам – выпускникам вузов в трудоустройстве.

Таблица 1 – Причины отказа работодателями в трудоустройстве молодым специалистам – выпускникам вузов

Ранг	Мнение выпускников	Мнение работодателей
1	Нежелание работодателя принимать без опыта работы (45%)	Плохая самопрезентация (38%)
2	Не устроили условия работы (23%)	Отсутствие опыта работы (32%)
3	Неуверенность в себе (18%)	Отсутствие плана профессионального роста (14%)
4	Проблемы с самопрезентацией (9%)	Низкая теоретическая подготовка (11%)
5	Требование взятки (5%)	Отсутствие желания работать / несоответствие требованиям корпоративной культуры (5%)

Таким образом, выпускник вуза – носитель характеристик, которые могут быть важными и полезными с позиции работодателя. Среди личностных качеств – это:

- предприимчивость,
-динамичность,
-инициативность,
-пунктуальность,
-легкость в усвоении новой информации.

Среди профессиональных:

-желание показать себя с разных сторон профессиональной области,
-отсутствие «стандартов» в профессиональном подходе,
-стремление к профессиональному росту [3, с.42-44].

Также, свойства могут иметь негативный характер (отсутствие практического опыта, часто непонимание целей профессионального развития, завышенные ожидания от работы).

От работодателя молодые специалисты ожидают того, что у них появится возможность попробовать себя в профессиональной сфере, получить при этом необходимые навыки и знания, повысить квалификацию, а также заработать денег. В свою очередь, работодатели хотят видеть понимание со стороны работников своих целей, владение необходимыми знаниями и навыками и умение работать в команде.

Эти требования и ожидания по своей сути противоположны и их столкновение является стрессогенным фактором для молодых специалистов – выпускников вузов при выходе на рынок труда [1, с.21].

Взаимные ожидания выпускников вузов и работодателей, противоречащие друг другу, различные мнения по поводу причины проблем трудоустройства, как среди самих выпускников, так и среди работодателей приводят не только к формированию острых стрессовых ситуаций у молодых специалистов при выходе на рынок труда, но и к расстройствам адаптации. Рассмотрим проблемы адаптации молодых специалистов – выпускников вузов по степени важности.

Таблица 2 – Проблемы адаптации молодых специалистов - выпускников вузов

Ранг	Взгляд работодателей	Взгляд экспертов
1	Высокие ожидания по заработной плате (24%)	Оторванность знаний и навыков молодых специалистов от реальной практики (26%)
2	Недостаток или отсутствие профессионального опыта (20%)	Недостаток или отсутствие профессионального опыта (23%)
3	Завышенная самооценка (17%)	Неопределенность трудовых и профессиональных интересов (18%)
4	Ожидания по скорости карьерного роста (13%)	Высокие ожидания по заработной плате (14%)
5	Неумение работать в команде (9%)	Завышенная самооценка (8%)
6	Оторванность знаний и навыков молодых специалистов от реальной практики (7%)	Неумение работать в команде (5%)
7	Завышенные требования к условиям работы (6%)	Завышенные требования к условиям работы (4%)

Ранг	Взгляд работодателей	Взгляд экспертов
8	Неопределенность трудовых и профессиональных интересов (4%)	Ожидания по скорости карьерного роста (2%)

Выходом из сложившейся ситуации может служить движение в двух направлениях. С одной стороны, подготовка выпускников к выходу на рынок труда является организационной работой вуза. С другой стороны – это осознание работодателями необходимости различать подход к молодым специалистам и специалистам со стажем. Это может выражаться в составлении программ адаптации и обучения, в корректировке требований к кандидатам при приеме на работу, в учете специфики личностных качеств и ожиданий от работы [2, с.31].

Действия вуза, связанные с подготовкой конкурентоспособных выпускников к выходу на трудовой рынок можно определить в рамках следующих мероприятий:

- *совершенствование технологии профессиональной подготовки* – основа учебно-образовательного процесса, где формируется обязательный объем и качество знаний, умений и навыков, которыми должен обладать выпускник для того, чтобы в дальнейшем получить соответствующую квалификацию, и развивающий гибкую систему дополнительного профессионального образования;
- *маркетинговая деятельность вуза* – развитие партнерских отношений вуза с субъектами рынка труда: предприятиями, организациями, органами государственной власти, общественными организациями;
- *социально-психологическая и профессиональная адаптация выпускников* – ориентация на помощь выпускнику в определении наиболее подходящей ему, его интересам и способностям сферы деятельности с учетом полученной специальности [3, с.67].

Таким образом, для того, чтобы устранить существующее несоответствие при оценке конкурентоспособности выпускников вузов, уменьшить стрессогенное воздействие на них при выходе на рынок труда должны равноправно участвовать две стороны – работодатели и вуз, что должно соответствующим образом быть закреплено в законодательстве с дальнейшей разработкой форм и институтов сотрудничества образования и рынка труда.

Литература

1. Ивановская, Л.В. Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 695 с.

2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: Монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 229 с
3. Куприянчук, Е.В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие: Учебное пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 255 с.

РОЛЬ МАРКЕТИНГОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В ПРОЦЕССЕ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Константинова Екатерина Алексеевна, Соколова Валерия Вячеславовна
СФ МГУТУ

Под маркетингом понимают процесс планирования мероприятий и их реализации, которые связаны с созданием товара, выбором ценовой политики, продвижением и распространением товаров, услуг и идей путем обмена продавца и потребителя с целью удовлетворения потребностей. Учитывая концепцию маркетинга, основной целью организации является не максимизация прибыли, а удовлетворение потребностей. Иначе говоря, организация должна ориентироваться на потребителя, понимать его потребности и стремиться удовлетворять их как можно качественнее и эффективнее, чтобы это было выгодно как потребителю, так и самой организации [1, с.52].

Маркетинговые исследования при сложившейся современной ситуации тема актуальная. Они включают в себя комплекс различных мероприятий, которые подвергаются анализу и, затем, принимается наиболее оптимальное управленческое решение.

Одновременно любая управленческая деятельность, в том числе в сфере маркетинга тесно связана с принятием соответствующих решений. Под решением понимается набор воздействий (со стороны лица, принимающего решения) на объект (систему, комплекс и т.д.) управления, который позволяет добиться от объекта желаемого состояния или достичь поставленной перед ним цели. В теории принятия решений различают бинарное решение, многоальтернативное, непрерывное, стандартное, инновационное и другие. Все эти виды решений дифференцируются в зависимости от количества возможных альтернатив.

Для того, чтобы принять наиболее оптимальное решение необходим анализ маркетинговой информации. Системой анализа маркетинговой информации называют набор совершенных методов анализа маркетинговых данных и проблем маркетинга [3, с.24].

Основу любой системы анализа маркетинговой информации составляют статистический банк и банк моделей.

Статистический банк – современные методики статистической обработки информации, которые позволяют наиболее полно описать взаимосвязи в рамках подборки данных и установить степень их статистической надежности.

Банк моделей – совокупность математических моделей, которые помогают деятелям рынка принять наиболее оптимальные маркетинговые решения. Каждая такая модель включает в себя взаимосвязанные переменные, которые представляют собой некую реально существующую систему, процесс или результат.

Маркетинговую информацию, как правило, принято делить на первичную и вторичную. Первичная информация – это данные, получаемые в результате специально проведенных для решения конкретной проблемы полевых исследований. Вторичная информация – это данные, собранные ранее для целей, отличных от целей конкретного маркетингового исследования.

Маркетинговые исследования являются одним из основных инструментов изучения конкурентной среды, обеспечивающих достоверное знание рынка, конкурентоспособности, возможных перспектив развития и положения компании в отрасли. Благодаря эмпирически полученным данным профессионально-грамотному менеджеру не составит труда разработать и воплотить в жизнь стратегию перспективного развития компании.

Используя маркетинговые исследования для достижения поставленных целей, руководителю удаётся избежать не только ненужных временных, материальных и иных затрат в настоящем, но и обеспечить свое уверенное развитие и процветание в будущем [1, с.128].

Результаты маркетингового исследования в сфере отношений потребителей к организации могут использоваться для того, чтобы выявить конкурентные преимущества и упущенные возможности компании, а также для оценки эффективности маркетинговых управленческих воздействий на потребителя в процессе принятия решения о первой и последующих покупках. Также, они помогают принимать решения в области сегментирования рынка, разработки плана маркетинга и его отдельных инструментов. Компании на рынке осознают, что их товары или услуги не могут полностью удовлетворить запросы и желания всех потребителей. В идеале, фирма будет стараться занять все рыночные ниши (сегменты) для того, чтобы максимизировать прибыль. На деле она проводит маркетинговые исследования и в результате акцентирует свое "внимание" на отдельных сегментах рынка, где ее продукт принесет максимальный доход – ведь достаточно очевидно, что разные потребители желают приобрести разные товары.

Все предприятия функционируют в условиях динамично развивающихся факторов внешней среды. Выявить изменения, проанализировать, и собрать всю необходимую информацию для принятия

управленческих решений – таковы основные задачи управления маркетингом. Учитывая это, управление маркетинговой деятельностью предприятия включает планирование, оценку прибыли и риска, выполнение маркетинговых планов и контроль над ними [4, с.249].

Процесс управления маркетингом состоит из следующих основных этапов:

- анализ рыночных возможностей и выбор стратегии развития;
- отбор целевых рынков;
- разработка комплекса маркетинга (маркетинговых программ);
- претворения в жизнь маркетинговых мероприятий (реализация и контроль выполнения).

Анализ рыночных возможностей является отправной точкой маркетинговой деятельности. Руководство должно четко понимать, как они могут выявить и применить эти возможности. Каждую возможность необходимо оценить с точки зрения того, насколько она соответствует целям и ресурсам фирмы. Такой анализ показывает привлекательные для фирмы рыночные возможности, каждая из которых потребует более глубокого изучения, прежде чем на ней остановиться как на очередном целевом рынке.

Отбор целевых рынков. Для того, чтобы убедиться в привлекательности открывающейся возможности, компании необходимо провести более тщательную оценку спроса на рынке. Если результат положительный, то следует перейти к следующему этапу, на котором производят сегментирование рынка. Целью данного анализа является выявление групп покупателей и их потребностей, которые фирма может удовлетворить наиболее лучшим образом. Фирма может остановиться на одном или нескольких сегментах рынка и решить, какую именно позицию она хочет занять в данном сегменте. При этом следует изучить конкурентов с точки зрения свойств, являющихся, по мнению потребителей, наиболее важными. Кроме того, необходимо дать оценку объему спроса на возможные сочетания свойств товара. Затем необходимо решить, что именно создавать и вступать на рынок.

Разработка комплекса маркетинга. После того, как принято решение о рыночном позиционировании (т. е. об отличном от других положении товара на рынке и в сознании потенциальных покупателей), компания разрабатывает комплекс маркетинга – это сочетание четырех составляющих: товара, цены, методов распространения и методов стимулирования [3, с.109].

Для воплощения в жизнь маркетинговых мероприятий компании необходимо создать четыре системы:

– маркетинговой информации;
– планирования маркетинга;
– организации службы маркетинга;
– маркетингового контроля.

Элементами комплекса маркетинга являются следующие направления:

– товары и услуги (характеристики объекта, выводимого на рынок);

– цена;

–продвижение (отражает взаимоотношения производителя и покупателей);

– распределение (товародвижение) (процессы передачи собственности на товар).

Соответственно и управленческие решения для этапов управления маркетингом группируются по следующим направлениям:

1) анализ рыночных возможностей (маркетинговые исследования и информация, маркетинговая среда и рынки потребителей);

2) отбор целевых рынков (измерение спроса, сегментирование рынка и позиционирование товара на рынке);

3) разработка комплекса маркетинга (разработка товара, ценообразование, методы товародвижения и продвижение товара);

4) стратегия, планирование и контроль маркетинговых мероприятий.

Таким образом, от маркетинговой информации зависит эффективность процесса принятия решений, а значит успех или неудача предприятия на современном рынке, независимо от сферы его деятельности, величины, формы собственности и юридического статуса [2, с.167].

Литература

1. Багиев Г.Л., Тарасевич В.М. Маркетинг. - М.: Экономика, 2010. - 368 с.
2. Бережная Е.В., Бережной В.И. Методы и модели принятия управленческих решений. - М.: Инфра-М, 2014. – 384 с.
3. Ивашкова Н.И. Управление маркетингом. - М.: Инфра-М, 2010. -176 с.
4. Колпаков В.М. Теория и практика принятия управленческих решений. - К.: МАУП, 2011. - 504 с.

ФОРМИРОВАНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИМИДЖА ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТОДАТЕЛЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Копылова Юлия Григорьевна

СФ МГУТУ

Объектом исследования является ООО «Азбука ремонта», предметом – имидж организации, как работодателя.

Вопросам формирования имиджа организации на рынке труда посвящены многочисленные труды российских и зарубежных ученных.

Особый интерес представляют работы таких ученых, как Л. Алексеева, М. Лянцевич, Н. Зуб, И. Дуброва, И. Валинуров, О.В Ветчанова, Г.Г. Почепцов, О.П. Санникова и др.

Таким образом, информационной базой работы послужили публикации в литературе и периодической печати специалистов в области менеджмента и имиджелогии, работы отечественных и зарубежных авторов по проблемам управления имиджем организации, а также материалы и документация исследуемого предприятия.

В ходе исследования используются методы вертикально-горизонтального, сравнительного, факторного и графического анализа, метод группировок, опрос, анкетирование.

Общество с ограниченной ответственность «Азбука ремонта» (сокращенное наименование ООО «Азбука ремонта») является частью проекта «Азбука ремонта» компании «Мой дом», основной бизнес которой располагается в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Гипермаркет предлагает своим покупателям около 30 000 товарных позиций в категориях: общестроительные материалы, инструменты, метизы, декоративно-отделочные материалы, обои, лакокрасочные материалы, сантехника, сезонные товары, напольные покрытия, кафельная плитка, двери, фурнитура, светильники, товары для дома, товары для дачи и сада, кухни, автотовары.

Основная цель деятельности ООО «Азбука ремонта» заключается в получении максимальной прибыли при условиях улучшения качества руководства, повышения эффективности деятельности компании в целом и увеличении индивидуальной производительности труда каждого работника.

Штатная структура предприятия стабильна, основу штата предприятия составляют АУП и основные рабочие, что связано со спецификой деятельности компании: административно-управленческий персонал реализует функции управления персоналом, маркетингом, финансами; основные рабочие обеспечивают продажи и обслуживание покупателей.

Структура кадрового состава не стабильна, о чем свидетельствует низкий коэффициент постоянства кадров. Однако на протяжении отчётного периода данный коэффициент увеличивается, коэффициент общего оборота снижается, что свидетельствует о стабилизации кадрового состава компании. Такая ситуация связана с тем, что организация недавно начала свою деятельность и находится в процессе формирования штата.

Возрастная структура персонала оптимальная для организации: около половины сотрудников находятся в возрасте от 30-ти до 50-ти лет.

Группировка по уровню образования показывает, что уровень образования кадрового состава предприятия достаточно высок: 52-56% сотрудников имеют высшее и неполное высшее образование; 34-36% имеют среднее специальное образование.

В ООО «Азбука ремонта» применяется повременно-премиальная форма оплаты труда на основе KPI. Формирование материальной мотивации на базе KPI состоит из трех основных частей: константной части (оклад), переменной части, а также нерегулярных премий.

Оклад – это базово-должностной оклад (ставка), который выплачивается сотруднику за должностное соответствие и выполнение сотрудником своих функциональных обязанностей. Оклад выплачивается согласно штатному расписанию.

Процесс создания имиджа компании состоит из нескольких последовательных этапов: 1) разработка концепции имиджа; 2) формирование имиджа организации; 3) поддержание имиджа организации в актуальном состоянии.

Управление ООО «Азбука ремонта» осуществляется на основе выработки общего направления экономического и социального развития предприятия. Управление и координация деятельности структурных подразделений предприятия осуществляется Генеральным директором и его заместителями.

Организационную структуру компании можно охарактеризовать как линейную, принципом формирования которой является функциональная модель – структурные подразделения сгруппированы по функциям. Таким образом, структура управления ООО «Азбука ремонта» – линейно-функциональная форма управления предприятием, в которой комбинируется линейное и функциональное управление, что позволяет сочетать централизацию и децентрализацию в управлении. Система управления имеет трехуровневую структуру, при которой создаются верхние звенья управления (генеральный директор, коммерческий директор и главный бухгалтер), среднее звено (начальники отделов) и нижние звенья (исполнители).

В ООО «Азбука ремонта» выстроена четкая система управления бизнес-процессами и взаимодействия между подразделениями предприятия.

МЕТАФИЗИКА ГАРМОНИИ КАК ОСНОВА ФИЛОСОФСКОЙ РЕФЛЕКСИИ ПРОБЛЕМ СОЗДАНИЯ НОВОЙ ФИЗИКИ

Доктор физ.-мат. наук, профессор, Ланцев Игорь Авенирович

НовГУ, Igor.Lantsev@novsu.ru

Представления современной физики относятся всего лишь к 5% всей материи мироздания, а остальное – темная материя и темная энергия, связанные с феноменами физического вакуума. От выбора метафизических предпосылок зависит выбор построения теории или программы исследований вакуума. Метафизика – это самые основные принципы и понятия, на которых строится все здание (знание) физики.

Философская рефлексия новых форм материи на основе классической рациональности, базирующейся на бинарной логике, вряд ли будет плодотворной. Неклассическая рациональность основана на логике дополнительности, которая пришла в наше время из квантовой физики в форме корпускулярно-волнового дуализма микрочастиц. Такой Интегральный подход дает возможность гармонично объединить элементы (механизмы) противоположных полюсов. В этом смысле философские линии Демокрита-Аристотеля (законы движения частиц в пространстве-времени) и Платона-Пифагора (идея о предустановленной гармонии мира) – лишь разные стороны рассмотрения бытия. Согласно последней линии мир находится в состоянии «покоя», а все в природе возникает, живет и исчезает для поддержания этого покоя.

Известно, что Аристотель создал целую систему научного знания и тип рациональности, которая и стала основанием и матриксом для развития всей современной науки, потому и признан основателем науки. Платон утвердил присутствие в мире и решающее значение невидимого и высшего (Трансцендентного) духовного бытия (Демиурга), создавшего мир из хаоса на основе знания его первичных материальных элементов и их конструирования во все возможные существующие вещи, но строго посредством математического приближения к знанию «вечных идей». По Платону, так же как и материальный хаотический мир, Идеи предсуществовали, поэтому были использованы Демиургом в готовом виде в ходе творческого акта.

В настоящее время уже «богоподобный» человек (созданный по образу и подобию Бога) естественным образом «творит» мир, т.е. во всех возможных частных сферах реконструирует уже существую мир на основании того же математико-редукционистского метода, «подтверждая математикой гармонию мира». Таким образом, учение Платона находится не только в основании Христианского учения, но и в основании современного «научного» метода, сущностью которого является как раз математико-редукционистский подход.

В рассмотрении генезиса категории «гармония» обратимся к Антологии мировой философии [1]. Впервые употребил по отношению к Миру слово Космос Пифагор в смысле упорядоченности, строения, меры как выражения высшего порядка. По Пифагору, весь мир пронизан вибрациями, и чтобы познать его, надо уметь «услышать» звуки мира, «музыку сфер», прикоснуться к идеальной гармонии Вселенских созвучий. Пифагор рассматривал эволюцию как явление, направляемое космосу движением к гармонии. Пифагорейцы видели Мир как некий порядок, который подчинен числовой гармонии. Числовая гармония господствует всюду, ее надо только познать. «Гармония есть совмещение и сочетание противоположностей», – говорят пифагорейцы. [1, с.286]. Пифагорейцы «всю Вселенную [признали] гармонией и числом». [1, с.283].

По Платону, Идеи – духовные сущности, представляющие собой

некоторые реально существующие в природе прообразы, – идеальные «образцы» вещей. Прочие вещи сходствуют с идеями и являются их подобиями, и самая причастность их идеям заключается не в чем ином, как только в уподоблении последним. Согласно Платону, гармония есть диалектическое единство внешнего и внутреннего; объективного и субъективного; преходящая реальность в процессе своего бытия может в той или иной мере приближаться к гармоническому образцу. Мир чувственно-конкретных вещей – мир вечного становления, который подлинно существует в той степени, в какой в нем воплощаются Идеи. Он несовершенен, поскольку несовершенен материал, послуживший для его создания, и поскольку он существует во времени.

По Аристотелю гармония есть порядок; нерушимая слаженность частей; подвижное соотношение этой слаженности, принцип золотой середины. Все гармонично устроенное возникает из неустроенного. В мире движение от беспорядка к порядку и наоборот происходит закономерным образом. «Все возникающее бывает всегда сложным». [1, с. 442]. Аристотель положил начало пониманию идей как форм мысли. Бытие, которое существует, по необходимости существует хорошо и в этом смысле является началом. [1, с.421].

Согласно Гераклиту, «логос, созидающий сущее из противоположных стремлений», «устроивший все через все», есть единственный источник гармонии, характеризующийся тем, что каждая вещь существует «согласно ее природе». В силу необходимости противоположности на всех уровнях объективной действительности приходят к единству, что означает осуществление гармонии, т. е. существование согласно природе. Гармония является свойством всего существующего: «Для бога все прекрасно. справедливо, а люди одно приняли за справедливое, а другое – за не справедливое. Они не понимают, как расходящееся с самим собой приходит в согласие, самовосстанавливающуюся гармонию лука и лиры». [1, с .276].

По Плотину, Сущее и Разум составляют одну и ту же Природу, как равно и сущности, и их актуальная Энергия, мысли Разума суть эйдосы, эйдосы – суть формы. В высочайшем Разуме, с которым бытие нераздельно, ни мышление от бытия, ни бытие от мышления не отличны, так что он есть и само сущее, и совокупность всех сущностей.

Во всех древнегреческих определениях гармонии она выступает как некоторое неизменное начало, принцип, закон, согласно которому возникают и существуют ее явные плоды – красота, совершенство, полнота.

Учение о предустановленной гармонии детально было сформулировано Лейбницем: миром управляет предустановленная гармония. При этом сама гармония разбивается на три части: внутри объекта, в окружающей среде и согласование этих двух гармоний в третью между собой, и каждый шаг эволюционного развития подчиняется

законам гармонии.

По Феербаху, причина всякой гармонии заключается в развитии, в том, что природа всякой простой субстанции такова, что ее последующее состояние есть результат ее предшествующего состояния [7].

Плодотворность идеи гармонии подчеркивалась и творцами современной науки. По Бору, почти все идеи, которые когда-либо в естествознании показали себя почти результативными, получили свои права во всеобщей гармонии.

А. Эйнштейн утверждал, что религиозность ученого состоит в восторженном преклонении перед законами гармонии. В. Гейзенберг отмечал, что физика микромира идет вперед по тому же пути, по которому шли Платон и пифагорейцы [2].

Законы, обеспечившие «спонтанное» возникновение Вселенной, по всей вероятности, сами рождены каким-то остроумнейшим Планом. Но если физика есть продукт подобного Плана, то у Вселенной должна быть конечная цель, и вся совокупность данных современной физики достаточно убедительно указывает на то, что эта цель включает и наше существование.

С другой стороны, принципиально невозможно объяснить гармонию физических законов и физических констант, определяющую возможность существования Вселенной и жизни в ней, в рамках самой физики, если не включить в сферу ее исследований сознание как перманентный фактор Космоса.

Бертран Рассел утверждал: «Похоже, что открытия в музыке привели к мысли о том, что все вещи – числа. Таким образом, чтобы понять мир вокруг нас, мы должны найти числа в вещах. Усвоив числовую конструкцию, мы получаем контроль над миром. Это действительно наиважнейшая концепция. Это – доминирующая черта современной концепции науки» [6].

Среди современных концепций, развивающих философское понимание гармонии, можно выделить теорию А. Ламуша, в которой предпринята попытка соединения традиционных представлений о гармонии мира с теориями современной физики. По Ламушу, «Гармоническая теория есть систематика ритма, опирающаяся на логику простоты и открывающая выход в метафизику гармонии... Гармония, следовательно, есть «единство творца и творения... она есть одновременное выражение статики и динамики, сущности и существования, трансцедентного и имманентного, единства во всеобщности...» [5, с.117] Гармония есть фундаментальный атрибут бытия, где бытие представляет собой результат соединения сущности и существования, существующих независимо друг от друга. «И только синтез идеализма и рационализма может восстановить целостность бытия» [5, с.117]. Гармония в представлении Ламуша не что иное, как синкретическое объединение в одно целое науки и религии. «Метафизический концепт гармонии – это мост между наукой и религией»

[5, с.117]. Гармоническая теория, по Ламушу, будучи синтезом «логики идентичности» и «логики простоты», призвана устранить тот разрыв, который имеет место между «космоморфическим» и «теоморфическим» описанием бытия.

Пример такого интегрализма – это «христогенез» в работе «Феномен человека» Теяр де Шардена. О Шардене один из современных теологов писал, что полностью ученый и полностью католик, он объединил две концепции в совершенной гармонии. Гармония есть инструмент в руках Творца мира, с помощью которого Он приводит в согласие со Своим Планом как космос в целом, так и жизнь отдельных людей, утверждая гармонию самого бытия.

Можно полагать, что что основой мира является гармония, а не материя [4]. Гармония это Программа работы Вселенной, являющаяся частью Мироустройства, которая имеет источник питания (Перводвигатель) и материю для изменения, для размещения в рамках этой программы. Программа только перераспределяет энергии и изменяет, создает формы. Гармония представляет собой установленный порядок взаимодействия частей в организме Универсума, обеспечивая механизму самую качественную предустановленную взаимосвязь между его частями. Взаимозависимость не возможна без цели, вне механизма, а так как природа имеет разумные плоды, то более точно назвать Природу Единым Живым Организмом.

Система форм живых организмов подобна системам элементарных частиц и химических элементов. Все возможные формы «живого» не есть результат слепого сочетания независимых процессов постулатами Дарвина, а гигантское гармоничное строительство по единому Плану [3]. Опираясь на холистический подход, в каждом организме следует видеть не «гору случайных ненаправленных мутаций и естественного отбора», но и холоны как определенные формы, конструкции из меньших холонов, своеобразно взаимосвязанные в строгую иерархическую систему, обладающую собственной «имманентной логикой». В любом ряду «организмов» принцип развития любого признака аналогичен. По А. А. Любищеву [3], эволюция всей своей случайностью, хаотичностью подчиняется «номосу». И этот Закон – не статистический и не генетический. Он – над всеми ими, некая Программа, План всей эволюции - «номогенез».

Поскольку свойства окружающего нас мира в большой степени определяются свойствами физического вакуума (ФВ), то можно сказать, что и законы физики «начертаны на вакууме». Отдельные системы мира обладают своими собственными ритмическими характеристиками, составляя симфонию Вселенной как проявление мировой гармонии. Каждая вещественная структура адекватна по содержанию количеству структурной информации, определяющему её сложность. Это не только программа, алгоритм, план, но и исполнитель плана. С одной стороны это структура ФВ, с другой – программа эволюции. Таким образом, развитие

проявляется как внутреннее свойство физического вакуума, сложные структуры которого суть первооснова, формирующая свойства нашего Мира как целого. Это дает возможность единого видения мира (холистического, эволюционного, нелинейного).

Признавая определяющую роль физического вакуума (ФВ) в современной науке, можно утверждать, что теория вакуума будет новой фундаментальной физической теорией. Поэтому исследование природы вакуума является приоритетным направлением современной физики. При этом предполагается, что вездесущность вакуума, «необычные» свойства этого «мира идей» приводят к основным физическим законам, действующим в нашем вещественном мире. «Пустой» вакуум – универсален, а вещество, поле и все сущее являются всего лишь процессами в физическом вакууме, подобными «легкой ряби» на его поверхности.

Интегральной философией и современной наукой накоплен огромный потенциал идей и методов, который может оказаться основой новой физики. Используя богатый и сложный формализм современной математики, наука способна дать соответствующие этому формализму физические механизмы и, совершив качественный скачок, и превратиться в своего рода новую Метафизику гармонии, объясняющую происхождение и смысл основных структур и объектов Мира.

Литература

- Антология мировой философии. Т.1. М., 1969. с. 442.
- Гейзенберг В. Физика и философия. Часть и целое. М.: Наука, 1990. с.37.
- Любищев А. А. Линии Демокрита и Платона в истории культуры. М.: Наука, 1997.
- Марутаев М.А. Гармония мироздания // Сознание и физическая реальность. Т.2. № 4, 1997. с. 35-52
- Мещеряков В.Т. Гармония и гармоническое развитие». Л-д, наука, 1976, 118с.
- Рассел Бертран . Мудрость Запада. М.: Республика, 1998, с. 48
- Феербах Л. История философии. Собр. произв. в 3-х томах. Т.2. М., 1967, с. 229.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Леонтьев Андрей Валерьевич

СФ МГУТУ, andleo1993@yandex.ru

Рыночные условия формируют высокие требования к уровню

квалификации персонала современного предприятия, знаний и профессиональных навыков работников. Следовательно, возникает проблема эффективного повышения по карьерной лестнице.

В настоящее время со стороны управления персоналом уделяется серьезное внимание путям, по которым идет продвижение, и типу планирования, который нужен для достижения определенной цели. Ключ к решению этой проблемы заключается в понимании того, что влияние на продвижение оказывают не просто факторы сами по себе, а, скорее, способы взаимодействия важных факторов.

Руководитель любого производства должен знать принципы построения карьеры работников, замещения вакантных должностей и формирования кадрового резерва. Большое внимание должно уделяться рассмотрению особенностей продвижения служащих всех уровней: руководителей, специалистов и технических исполнителей, проблемам невозможности полной реализации трудового потенциала.

Карьера – это итог осознанной позиции и поведения человека в сфере трудовой деятельности, связанный с должностным либо профессиональным ростом.

Карьера в компании – комплекс должностей, которые занимал и занимает на данный момент сотрудник (фактическая карьера) и (либо) способен занимать (плановая карьера). Возможность служебного роста – один из ключевых мотиваторов, которые побуждают сотрудников к результативной работе в компании.

Планирование карьеры – это составление самим человеком индивидуального плана продвижения, который даст возможность достигнуть необходимого служебного роста.

Управление карьерой – это формирование администрацией условий с целью продвижения сотрудников в компании соответствующего её нуждам, учитывающим психологический тип сотрудника и зависящего от результатов труда данного сотрудника.

Управление карьерой в компании имеет 3 главные цели:

- Гарантировать, что потребности компании в требуемом числе подготовленных работников, служащих, экспертов и управляющих в абсолютно всех уровнях иерархии удовлетворяются.
- Обеспечить многообещающим сотрудникам подготовку и практический опыт, позволяющий им трудиться на том уровне ответственности, которого они способны достичь.
- Дать имеющим потенциал сотрудникам возможность реализовать себя в данной компании посредством карьерного роста.

Внутриорганизационная карьера сопряжена с траекторией движения человека в компании. Она может двигаться согласно линии:

- Вертикальной карьеры – должностное продвижение сотрудника вверх согласно служебной лестнице,
- Горизонтальной (профессиональной) карьеры – развитие

внутри компании, к примеру, деятельность в разных подразделениях одного уровня иерархии,

• Центростремительной карьеры – продвижение к ядру компании, центру управления, все более глубокое вовлечение в процессы принятия решений.

Пути формирования карьеры (рисунок 1) значительно различаются друг от друга в зависимости от этапа карьерного роста сотрудника.

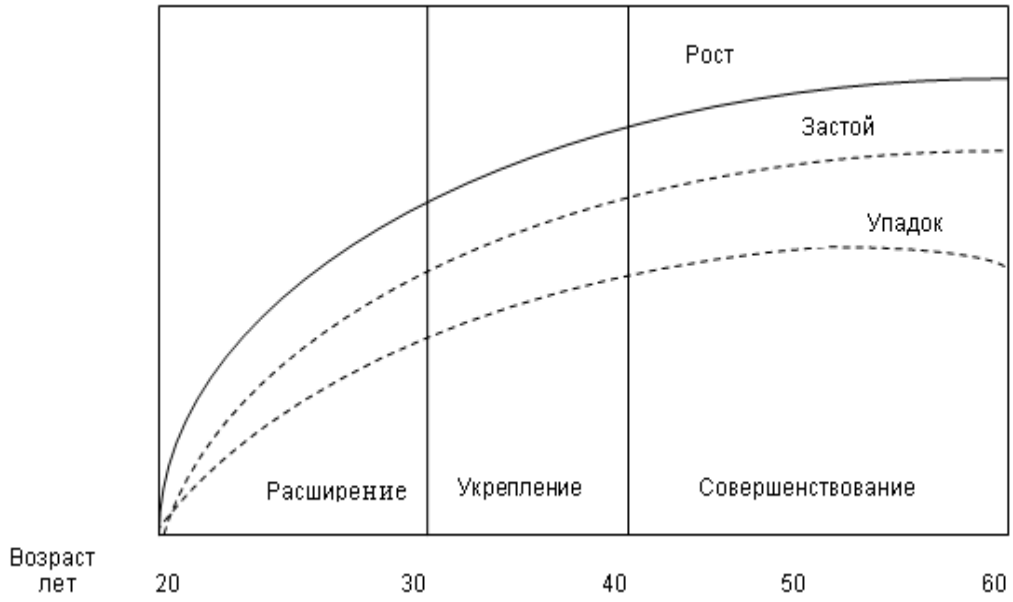


Рисунок 1 – Пути развития карьеры

• Этап 1 – представляет собой формирование в начале продвижении по службе, здесь приобретаются какие-то новые способности, заметно возрастает количество знаний, стремительно растет профессионализм сотрудника и проясняются стремления и предрасположенности;

• Этап 2 – характеризуется укреплением в профессиональном пути, когда знания и способности, которые приобретены на стадии формирования, применяются, проверяются, изменяются и объединяются с практическим опытом;

• Этап 3 – происходит совершенствование, когда сотрудники крепко закрепились в своем профессиональном пути и идут по нему в согласовании со своей мотивацией, возможностями и способностями.

На любом из данных этапов сотрудники фирмы имеют все шансы совершенствоваться и двигаться совершенно разными способами. Нужно выделить то, что на любом из этапов степень развития продвижении по службе, если исходить из единого строя факторов, способна показывать рост, застой либо упадок.

Потенциальная вероятность служебного роста обусловливается

двумя крупными группами факторов:

1) факторы, зависящие от сотрудника (субъективные);
2) факторы, зависящие от компании (объективные).

Факторы, зависящие от сотрудника:

• Соответствующий психологический вид личности – согласно взгляду Дж. Голланда удачный выбор карьеры обусловлен типом личности, при этом различают 6 видов личности: реалистический – нацелен на манипулирование приборами и механизмами, исследовательский – нацелен на отбор, артистичный – нацелен на чувственное проявление, социальный – нацелен на взаимодействие с людьми, предпринимательский – нацелен на воздействие на людей, конвенциальный – нацелен на манипулирование информацией.

• Знания, способности, состояние здоровья, возможности, возраст, мобильность, динамичность сотрудника – элементы трудового потенциала сотрудника, который он способен совершенствовать и применять для служебного роста.

Факторы, зависящие от компании:

• Существование в компании карьерной политики, нацеленной на выращивание и развитие собственных менеджеров, наличие современных методик планирования карьеры, последовательная реализация моделей развития карьеры.

• Этапы жизненного цикла компании сопряжены с ростом и зрелостью, а никак не с упадком.

• Высокие организационные структуры фирмы, имеющие значительное число небольших подразделений и огромное число уровней иерархии, а не плоские структуры с незначительным числом уровней иерархии.

Карьера не всегда поддается управлению, карьерный рост не исключает и наличие такого фактора как случай, иными словами, успешная или несостоявшаяся карьера зачастую имеет непроизвольный характер. Тем не менее, управление карьерой считается, пожалуй, важнейшей составляющей развития человеческих ресурсов в компании.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В ОРГАНИЗАЦИИ

Лукина Виктория Валерьевна
СФ МГУТУ

Формирование и развитие организационной культуры представляет собой специфический бизнес – процесс, которым нужно управлять наряду с производством, маркетингом, бытом и т.д.

Возникновение понятия организационной культуры главным образом связано с тем моментом, когда организации стали рассматриваться как отдельные сообщества с характерными для них

целями, ценностями и культурой поведения. Все эти критерии не только создают момент различия одной организации от другой, но и в большой степени от них зависит то, насколько организация будет успешна в своей работе. Прямая взаимосвязь между успехом организации и ее организационной культурой вызвала понимание того, что изучение данного феномена просто необходимо для повышения эффективности деятельности, а точнее для повышения эффективности труда.

Культура играет немаловажную роль в деятельности организации, она должна восприниматься со стороны руководителей предметом, требующим особого внимания. Для этого менеджеры должны быть наделены умением анализировать организационную культуру и воздействовать на ее формирование и в случае необходимости на ее изменение в нужном направлении.

За всю историю существования культура определилась как способ духовного восприятия и освоения происходящей действительности, как своего рода духовное производство. Основополагающими характеристиками культуры являются, прежде всего, способность формировать, закреплять и транслировать ценности духовного плана разных типов и форм.

В ходе своего развития культура превратилась в духовное образование с высокой степенью сложности по деятельности и большим многообразием по формам. К этим формам можно отнести нравственность, религиозные представления, искусство, научные основы, философию и идеологию, политическую сферу, мифологию, мировоззрение и т.д. В конечном итоге процесс развития общественного разделения привел к тому, что все формы духовной деятельности со временем еще в большей степени дифференцировались и разделились в зависимости от своей специализации. В обществе с развитой культурой они формируются в какой-то степени как самостоятельные сферы и в дальнейшем становятся самостоятельными институтами в сфере культуры.

Каждый из данных самостоятельных институтов подразумевает за собой свою систему методов, свои собственные типы ценностей и свои особые функции культурогенного характера. В нашем случае будет рассматриваться такой институт как организация, а система ценностей будет раскрываться в рамках рассматриваемого феномена «организационная культура».

Из всего вышесказанного можно сказать, что организационная культура – это система коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, образцов поведения членов организации, выдержавших испытание временем.

Рассмотрим функции, которые в своих научных работах описывает Сергей Дмитриевич Резник:

1. Адаптивная (обеспечение успешного вхождения новых сотрудников организации).

2. Регулирующая (поддержание принятых норм и правил);

3. Ориентирующая (оказывает помощь в направлении действий сотрудников в правильное русло).

4. Интегрирующая (служит фактором, объединяющим действия всех сотрудников организации).

5. Мотивирующая (провоцирует работников активно проявлять себя в делах организации).

И организационная культура, и сама культура направлены на регулирования процесса взаимодействия между людьми, но при этом подразумевает свои особенности, отличающие ее от общего понятия культуры. Данные особенности наблюдаются в следующих моментах:

- высокая степень динамичности, которая наблюдается в культрообразовании, что объясняется менее продолжительным сроком по времени существования;

- организационная культура формируется в коллективах, занятых непосредственно трудовой деятельностью, и регулирует взаимоотношения, которые возникают на почве заинтересованности в достижении общих целей, т.е. целей организации и в какой-то степени целей ее сотрудников;

- процесс познания организационной культуры человеком происходит с момента вступления в организационную среду, когда личность уже определенным образом сформирована. В этом случае возникает вероятность критической ситуации при усвоении сотрудником новой для него культуры, поэтому необходимо прилагать большие усилия, чтобы новые входящие в организацию люди осуществляли деятельность в рамках приятой культуры организации;

- на организационную культуру оказывает большое воздействие характер деятельности организации;

- по той причине, что организационная культура возникает лишь в рамках организации, т.е. в небольшой общности, организационной культурой возможно легче управлять. Также, благодаря небольшому масштабу сферы воздействия культуры, более всего ощутимо влияние лидера на организационную культуру;

- сотрудники, приходя в организацию, преследуют, прежде всего цели материального характера, а это также оказывает влияние на организационную культуру.

Все вышеперечисленные особенности не являются ориентирами для исследователя, но несут в себе указания направления воздействия и ограничения, которые желательно учесть при формировании организационной культуры.

Организационная культура в нашей стране пока что заимствовала с Запада лишь внешние формы, такие как: рекламу, оформление офисов, новые названия должностей (менеджеры, а не руководители структурных подразделений, кадровиков). В то же время стиль управления и делового общения остались во многом такими же, как в условиях административно-

командной системы.

Одной из форм проявления культуры организации является ее имидж, т. е. репутация, доброе имя, образ, складывающийся у клиентов, партнеров, общественности под воздействием результатов деятельности, успехов или неуспехов организации.

Цель создания имиджа состоит не в обретении организацией известности, а в обеспечении положительного отношения к ней. Его основой являются надежность, порядочность, гибкость, культура и социальная ответственность. Имидж динамичен и может меняться под воздействием обстоятельств, новой информации. Он создается целенаправленными усилиями и зависит от каждого работника. Сегодня имидж представляется одной из важнейших характеристик организации, фактором доверия к ней и ее товару, а, следовательно, является условием ее процветания.

Важную роль в формировании имиджа играет паблик рилейшнз – работа по связи с общественностью. В ее рамках происходит исследование общественного мнения, анализ статистических данных, изучение документов и публикаций, контакты с журналистами, подготовка аналитических записок, информационных материалов, информирование общественности на пресс-конференциях, совершенствование отношений с потребителями, реклама, информационное воздействие на органы власти и управления.

Высокая организационная культура позитивно влияет на все стороны ее деятельности – обеспечивает требуемое качество товаров и услуг; необходимый уровень деловых контактов и формирует внешний имидж организации. Достаточно взглянуть на фасады зданий многих фирм, отделку офисов, и хочется поближе познакомиться с ними; можно увидеть красивую упаковку, и возникает желание купить товар.

Поэтому современный менеджмент нуждается в формировании высокой организационной культуры. Прежде всего, требуется определить, какой тип культуры необходим данной организации. Выбрав его, требуется всесторонне изучить ту культуру, которая уже сформировалась.

В результате можно составить план преобразований организационной культуры в соответствии с заранее поставленной целью и заручиться поддержкой или хотя бы молчаливым согласием персонала. Сотрудникам необходимо объяснить и обосновать выгоды, которые принесет освоение нового типа культуры. Нужно заранее настроиться на то, что процесс преобразований будет долгим. Сознание людей, как носителей культуры, поддается изменению с большим трудом, не терпит над собою насилия. Деятельность руководства предприятия в области повышения организационной культуры окупается сторицей, и ведет к увеличению прибыли.

ПРОБЛЕМА БЕЗРАБОТИЦЫ В РОССИИ

Магомедова Раисат Магомедовна

НовГУ, Olichka_30@mai.ru

Научный руководитель – к.э.н., доцент НовГУ Фетисова Галина Викторовна

В настоящее время проблема безработицы является одной из основных социально-экономических проблем современного российского общества. Безработица относится к важнейшим макроэкономическим проблемам, оказывающим наиболее прямое и сильное воздействие на каждого человека. Анализ уровня безработицы в стране свидетельствует о качестве экономического роста и общей динамике производительности. В связи с этим, проблема безработицы в Российской Федерации в условиях кризисного состояния национальной экономики приобретает исключительную актуальность.

Следует отметить, что количество незанятых всегда больше числа граждан, официально признанных безработными, на число лиц, по разным причинам не имеющих работы, не ищущих её и не готовых приступить к ней в ближайшее время. В соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в РФ» разница между незанятыми и безработными осуществляется в соответствии с несколькими следующими признаками: обращением неработающего гражданина в государственную службу занятости, регистрацией его и присвоением ему органами занятости официального статуса «безработный» с выплатой пособия по безработице.

В рыночной экономике всегда существует определённое количество людей, не имеющих работы. Однако, не всякий человек, который не работает, является безработным. Например, старики, инвалиды и дети не относятся к трудоспособному населению. Поэтому, можно сказать, что безработным является человек, который не имеет работы или какого-либо другого дохода, ищущий подходящую работу и готовый приступить к ней.

Фактор безработицы, за последние годы как был, так и остается наиболее сильнодействующим на дальнейшее развитие страны. Потеря работы всегда сопровождается психологическим шоком, а так как в России развитие бюджетного финансирования безработным, малоимущим и инвалидам находится только в начальной форме, то люди лишившиеся заработка вынуждены всеми существующими способами зарабатывать деньги на жизнь. Именно этим объясняют высокий рост преступности в нашей стране многие политики, что, несомненно, влияет на дальнейшее развитие социальной сферы.

На рынке труда Российской Федерации в настоящее время, предложение труда превышается над спросом. Дальнейший выход экономики из состояния кризиса может сопровождаться массовым высвобождением работников в результате реорганизации и ликвидации малорентабельных и убыточных предприятий, неэффективных рабочих

мест, структурной перестройки производства и других сходных мероприятий.

Главным отличием нашего рынка труда является то, что существует множества административных, правовых и экономических ограничений, препятствующих свободной продаже рабочей силы на наиболее выгодных условиях для работников. К таким ограничениям относятся следующие: монополия на многие товары и услуги, инфляция, слабая экономическая мотивация движения рабочей силы и многие другие. Также, можно еще добавить отсутствие рынка жилья, низкий уровень заработной платы, монополизацию производства, неразвитость социальной инфраструктуры во многих регионах страны, острый недостаток бюджета и другие факторы. Рынок труда в России дисбалансирован в значительной степени, отметим основные его черты:

- существуют регионы с избыточной рабочей силой и регионы, испытывающие хроническую нехватку трудовых ресурсов;
- чувствуется острая нехватка в определенных отраслях экономики, рабочих и специалистов, также существует скрытая безработица;
- большая часть рабочей силы занята в сфере материального производства;
- среди тех, у кого есть высшее образование, высока доля безработных, низкая трудовая мобильность женщин;
- страна отделена от мирового рынка рабочей силы;
- высокая территориальная концентрация производства;
- «скрытая» безработица, приобрела широкие масштабы в России. Человек, в этом случае, по сути, является безработным (не работает, хотя хочет работать), однако, по некоторым причинам, которые нередко связанны со статистическим учетом, не считается безработным.

Необходимо также отметить, что большую долю государственного вмешательства, содержат даже те реформы, которые только на стадии разработки (сейчас это происходит с пенсионной реформой).

Для того чтобы кардинально решить проблему безработицы нужно в корне менять политику занятости. Нельзя сегодня пассивно сдерживать безработицу. Только активное целенаправленное повышение уровня занятости населения поможет вывести экономику из не выходного положения, дать волю развитию рыночных и социальных перспектив не на бумаге, а на деле. Здесь необходимо использовать чужой положительный опыт, но с учетом национальных особенностей.

По данным Федеральной службы государственной статистики уровень безработицы в России в январе 2014 г. составил 5,60 %, изменившись на 0,35 процентного пункта по сравнению с январем 2013 г. (5,95 %). Численность экономически активного населения в январе 2014 г. составила 74 млн. чел; что на 581 тыс. чел (–0,77 %) меньше января 2013 г. В то же самое время, количество безработных в январе 2014 г. составило 4,2 млн. чел., что на 297 тыс. чел., меньше

января 2013 г.

Рассмотрим уровень безработицы в разрезе субъектов РФ (табл. 1).

Таблица 1 – Уровень безработицы по субъектам Российской Федерации (за IV квартал 2013 года)

Федеральные округа	Уровень безработицы в %
Центральный федеральный округ	3,4
Северо-Западный федеральный округ	4,8
Южный федеральный округ	6,1
Северо-Кавказский федеральный округ	12,5
Приволжский федеральный округ	4,9
Уральский федеральный округ	5,8
Сибирский федеральный округ	7,3
Дальневосточный федеральный округ	6,4

Таким образом, недостатком политики по борьбе с безработицей в России является ее краткосрочная направленность, которая осуществляется в основном за счет выплаты пособий и занятия безработных «хоть чем-нибудь». Поэтому новая активная политика на российском рынке труда должна проводиться комплексно, сразу по нескольким направлениям, и ориентироваться на долгосрочный период. В США, политика по борьбе с безработицей происходит эффективнее, так как она способна снизить уровень безработицы до естественного уровня, а также обеспечить устойчивый экономический рост.

В результате можно сказать, что все-таки положительные явления имеют место в социально-экономической политике в настоящее время. Может быть, это связано с тем, что за время существования Российского государства выросло новое поколение, с новым менталитетом, новыми идеями и новым видением мира, что позволит им в будущем сделать Россию действительно страной с рыночной экономикой.

Литература

1. Безработица и занятость по федеральным округам [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.kazedu.kz/. – (дата обращения: 12.04.2015).

2. Сравнительный анализ безработицы [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://scientificstar.ru/. – (дата обращения: 12.04.2015).

ОПЫТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ И КАДРОВЫХ СЛУЖБ И АГЕНТСТВ

Минина Анна Леонидовна, Егорова Екатерина Сергеевна
СФ МГУТУ

Безработица была и остается одной из самых острых социально-экономических проблем нашего общества. Причем наибольшую озабоченность вызывает трудоустройство молодежи из числа выпускников учебных заведений. Как правило, это молодые люди 18-25 лет, которые являются самой уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта и в силу этого, менее конкурентоспособны.

Учебные заведения являются связующим звеном между студентами и работодателями, поэтому крайне важно поддерживать и повышать существующее взаимодействие между всеми тремя.

На сегодняшний день в России самой распространенной формой взаимодействия учебных заведений и кадровых служб являются ярмарки вакансий. Такие ярмарки дают возможность кадровым службам предприятия встретиться с большим количеством студентов, желающих трудоустроиться в соответствии с присуждаемой им квалификацией по окончании учебных заведений. Иногда после проведения такого рода мероприятий, сотрудниками кадровых служб проводятся индивидуальные собеседования с выпускниками ВУЗов с целью удовлетворения потребности в кадрах и формировании кадрового резерва предприятия.

Кроме того, организуется ежегодное посещение ВУЗов специалистами кадровых служб различных предприятий, где проводятся круглые столы, мастер-классы и деловые игры среди студентов.

Еще одним популярным видом сотрудничества кадровых служб и учебных заведений является создание баз вакансий для выпускников и студентов. В основном такие базы создаются непосредственно на сайтах учебных заведений и центров содействия трудоустройству выпускников. Но как показывает практика, большинство вакансий не требует наличия специальности (уборщица, грузчик), а для подработок имеют достаточно плотный график.

Кроме баз вакансий, в некоторых ВУЗах, а также на городском уровне создаются базы лучших выпускников. Так, например, Администрация города Томска реализует проект «Лучший выпускник 2015», для участия в котором факультеты (институты) составляют списки выпускников, согласно номинациям, а выпускники заполняют анкету на

сайте. Работодатели не только могут просматривать существующие базы, но и дополнять их вакансиями в соответствующем разделе.

Многие учебные заведения уделяют особое внимание практической направленности производственных практик, курсового и дипломного проектирования. Представители работодателей традиционно присутствуют на защите курсовых и дипломных проектов. Выпускники имеют возможность получить предложение о работе непосредственно при защите дипломного проекта. Существует практика премирования лучших студентов в виде стипендий от заинтересованных предприятий.

Также компании предлагают студентам прохождение стажировок во время обучения, предварительно проводя тщательный отбор в несколько этапов. Обучение на предприятии является ключевым элементом профессионального образования в таких странах как Франция, Бельгия, Голландия и других.

Рынок труда в настоящее время предъявляет новые требования к системе профессионального образования: необходимо не только дать знания, но и подготовить выпускников к жизни в новых экономических условиях, привить навыки социально-профессиональной адаптации на рынке труда, навыки совершенствования, то есть подготовить специалистов, способных выдержать конкуренцию.

В такой ситуации особую значимость приобретает деятельность центров содействия трудоустройству выпускников ВУЗов и колледжей или служб, отвечающих за данное направление работы. В основном, такие службы существуют в каждом учебном заведении, они взаимодействуют с департаментом образования, службой занятости, социальными и кадровыми агентствами и службами, а также другими учреждениями и организациями.

Основными задачами таких служб являются:

-информирование студентов о вакансиях и стажировках, и ситуации на рынке труда;

-советы по поиску работы и трудоустройству, помощь в составлении резюме и подготовке к собеседованию;

-рекламирование качества образования того или иного учебного заведения с целью увеличения потока интересных вакансий для студентов и выпускников;

-налаживание связей с компаниями-работодателями и знакомство студентов с ними в рамках различных карьерных мероприятий;

-проведение ярмарок вакансий, форумов, международных дней карьеры и др.

Большое значение таким центрам уделяют в Японии, так как в стране уже давно действует практика пожизненного найма на работу. Каждого первокурсника японского университета в первую очередь знакомят с представителями вузовского Центра карьеры. И уже на третьем курсе студенты вплотную приступают к поискам работы, начиная со сбора

информации о вакансиях. Кроме того, проводятся специальные семинары и презентации компаний, а также крупные мероприятия схожие с российскими ярмарками вакансий.

В Северном филиале МГУТУ также ведет свою деятельность Служба содействия трудоустройству выпускников, ответственная за взаимодействие с организациями и работодателями. Сотрудники службы организуют различные мероприятия и научно-исследовательские семинары, связанные с будущим трудоустройством выпускников, публикуют свежие вакансии, непосредственно касающиеся специализации выпускников, ведут профориентационные работы со студентами.

К работе таких служб и центров следует привлекать студенческие союзы учебных заведений, так студенты смогут сами решить какие мероприятия они хотели бы посетить и помочь в их организации. Не стоит стесняться приглашать к сотрудничеству знакомых и родственников, работающих в сфере кадров или других областях, касающихся специальностей студентов.

Таким образом, налаживание эффективного сотрудничества между учебными заведениями и кадровыми службами и агентствами способствует трудоустройству выпускников, предоставляя последним перспективную работу по специальности, а работодателям квалифицированных сотрудников, готовых к трудовой деятельности.

ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ДЕЙСТВИЯ ВРАЧА И ИНОГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА, ПОВЛЕКШИЕ ВРЕД ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЮ ПАЦИЕНТА

Митюнова Арина Алексеевна, Митюнова Инна Геннадьевна
НовГУ, sak0701@yandex.ru, mig2807@yandex.ru

Каждый человек как минимум один раз в жизни становится пациентом медицинских учреждений и рассчитывает на оказание качественной медицинской помощи. Конституция России гарантирует каждому право на это [1]. Но, как и в других видах профессиональной деятельности, медики не застрахованы от совершения ошибок. В нашей стране по оценкам экспертов совершается от 40 до 50 тысяч врачебных ошибок в год. Опрос фонда «Общественное мнение» показал, что лично сталкивались с ними 37% опрошенных, а у 7% их жертвами были близкие [2]. Не стала исключением и Новгородская область. Наиболее резонансным является случай, когда девятилетнему ребёнку, поступившему в НОКБ из стоматологии с диагнозом, требующим оперативного хирургического вмешательства, было назначено неправильное лечение. В результате его состояние ухудшилось вплоть до состояния клинической смерти, приведшего к инвалидности [3].

В этих условиях положение попавших в подобные ситуации усложняется тем, что в юриспруденции проблема врачебной ошибки и соответственно компенсации нарушенных в результате её совершения прав пациентов разработана недостаточно. В литературе содержится не менее 65 определений и признаков врачебных ошибок, порой противоречащих друг другу [4]. Большинство определений сводится к характеристике врачебной ошибки как добросовестному заблуждению врача, исключающему элементы халатности, небрежности и профессиональной недобросовестности. Однако официальная юридическая квалификация этого понятия отсутствует.

Безусловно, законодательство предусматривает ответственность в случае нанесения вреда пациенту в результате некачественного оказания медицинской помощи, в частности, дисциплинарную, материальную, гражданско-правовую, административную и уголовную. В юридической практике чаще применимыми являются уголовная и гражданско-правовая ответственность. Но ответственность наступает не в связи с совершением врачебной ошибки. Как это расценить: как пробел в законодательстве или же чёткую позицию законодателей?

Полагаем такой подход правильным и вполне обоснованным, ведь добросовестное заблуждение врача не может быть основанием для его привлечения к ответственности, тем более, уголовной, даже при условии причинения ущерба здоровью пациента или наступлении его смерти. Врачебную ошибку не возможно предусмотреть заблаговременно и тем самым предотвратить. К её причинам можно отнести недостаточную квалификацию медицинского работника, невсесторонее, неполное или неправильно проведённое обследование пациента, неверную оценку результатов лабораторных и инструментальных исследований, недоучёт или игнорирование заключений других специалистов при проведении консультаций с ними. Кроме того, объективными причинами врачебной ошибки могут стать отсутствие необходимых и надлежащих условий оказания медицинской помощи, несовершенство известных способов лечения заболеваний, тяжесть состояния больного и др. В любом случае действия врача не сопряжены с нарушением правил, установленных нормативно-правовыми актами, и не является результатом невежества или действий со злым умыслом.

Привлечение к уголовной ответственности возможно лишь в случаях, когда допущены дефекты оказания медицинской помощи, то есть её некачественное оказание с нарушением правил, порядка и стандартов или неоказание вообще. Эти действия, а также бездействие, как правило, становятся следствием халатного отношения к исполнению своих обязанностей.

Учитывая сказанное выше, крайне важным является тщательное расследование каждого случая ухудшения здоровья пациента или наступления его смерти в результате действий врача. Ведь от определения

характера этих действий (врачебная ошибка или дефект оказания медицинской помощи) зависит степень его ответственности. При этом нужно рассматривать действия не только врача, но и более широкого круга субъектов: фельдшера, лаборантов, медицинских сёстер и т.д.

Невозможность привлечения к уголовной ответственности за совершение действий, признающихся врачебной ошибкой, не означает, что пострадавший пациент или его родственники не смогут компенсировать свои нарушенные права на оказание качественной медицинской помощи. Как и в случаях нанесения вреда здоровью пациента или его смерти в результате противоправного действия или бездействия врача, законодатель ввёл ответственность гражданско-правового характера[5]. Пострадавший вправе рассчитывать на компенсацию физического, имущественного и морального вреда со стороны медицинского учреждения. На практике, в РФ компенсационные выплаты после врачебной ошибки невелики, в среднем составляют до 300 тыс. рублей, хотя в последнее время наметилась тенденция в том, что суды стали строже наказывать врачей за врачебные ошибки. Так рекордная компенсация морального вреда была назначена Приморским районным судом Санкт-Петербурга в сумме 15 миллионов рублей с клиники местного медицинского университета [6]. В настоящее время обсуждается проект Федерального закона «Об обязательном страховании гражданской ответственности медицинских организаций перед пациентами». Его основной целью является создание эффективного механизма возмещения вреда, причинённого здоровью пациента при оказании ему медицинской помощи независимо от наличия или отсутствия вины медицинских работников. Авторы законопроекта предлагают возложить на медицинское учреждение обязанность выплачивать страховую премию в размере 2% от своего дохода.

Таким образом, в заключении можно сделать следующие выводы.

Бесспорной является необходимость наступления ответственности за действия не только врача, но и иного медицинского персонала, повлекшие вред жизни и здоровья пациенту. При этом вид ответственности определяется от характера этих действий: дефект оказания медицинской помощи или врачебная ошибка. В этой связи видится крайне важным законодательное закрепление двух этих понятий. Более того, видится более целесообразным вместо понятия «врачебная ошибка» закрепить понятие «медицинская ошибка», что расширит круг субъектов, за действия которых наступает ответственность и увеличит шансы пострадавшего пациента на компенсацию причинённого ему вреда.

Кроме того, полагаем необходимым принятие Федерального закона «Об обязательном страховании гражданской ответственности медицинских организаций перед пациентами». Это позволит с одной стороны осуществить компенсацию пострадавшему пациенту или его родственникам, с другой – обеспечить собственную экономическую безопасность.

Использованные источники

1. Конституция Российской Федерации. Статья 41. http://www.constitution.ru
2. Батенёва Т. Концепция изменилась // Российская-бизнес газета, № 895 от 07.05.2013 г. // http://www.rg.ru/gazeta/biznes/2013/05/07.html)
3. http://vnnews.ru/medicine/32714-za-xalatnost-iz-za-kotoroie-rebenok-stal-invalidom-vrachu-oblastnoie-bolnici-grozit-ugolovnaya-otvetstvennost.htm
4. Сергеев Ю., Ерофеев С. Ятрогения: актуальная проблема медицины и права // Медиц. газета. 1998. 27 февраля.
5. ГК РФ. Глава 59 «Обязательства вследствие причинения вреда» http://www.consultant.ru/
6. "Российская газета" - Федеральный выпуск № 6512 (240)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ООО «РУС-АВТО»

Морозова Анастасия Аркадьевна

СФ МГУТУ

Человек с момента своего рождения постоянно находится в процессе обучения. Начальное или первичное образование человек получает в детском саду, школе, колледже и прочих образовательных учреждениях. Затем в ВУЗах, институтах, на факультете повышения квалификации и на специальных курсах получает человек вторичное образование. Основная цель обучения – получение образования. Профессиональное образование получает человек в процессе профессионального обучения.

Научно-технический прогресс в период последнего десятилетия растет с огромной скоростью. Раньше человек мог окончить университет и получить знания, которых было бы достаточно на протяжении всей его трудовой деятельности. В современном же мире все больший успех завоевывает концепция «Обучения в течение всей жизни».

Обучение персонала – действия, направленные на повышение образовательного уровня сотрудников. Обучение персонала организации планируется так, чтобы повышать уровень квалификации работников всех уровней и удовлетворять потребность предприятия в профессиональных кадрах.

Профессиональное развитие персонала направлено на подготовку сотрудников к решению задач более сложного уровня, выполнению новых производственных функций.

Обучение сотрудников организации – это целенаправленно

организованный, систематически осуществляемый и планомерный процесс овладения навыками, умениями, знаниями и способами общения под руководством наставников или руководителей.

По данным научных исследований, успешность программы профессионального обучения зависит от ее первоначальной подготовки на 80%, а от желания и способностей обучающихся лишь на 20%. Если обучаемый относится к обучения как к «оплачиваемым каникулам», «развлечениям» или «наказанию», то оно будет неэффективно.

Цели обучения с точки зрения руководителя следующие:

- формирование и организация персонала управления;
- воспроизводство персонала;
- интеграция персонала;
- гибкое формирование персонала;
- адаптация персонала в организации.

На самих сотрудников организации обучение также оказывает большое влияние. Повышение квалификации сотрудников, приобретение ими новых знаний и навыков, само собой ведет к повышению конкурентоспособности на рынке труда. Также персонал получает дополнительные возможности для карьерного роста внутри организации и за ее пределами. В настоящих условиях быстрого изменения и устаревания знаний это особенно важно. Обучение оказывает положительное влияние в следующих сферах: способствует общему интеллектуальному развитию человека, расширяет эрудицию, расширяет круг общения, повышает уверенность человека. Не стоит забывать и о пользе профессионального обучения для общества в целом. Это заключается в том, что тем самым общество получает квалифицированных специалистов и более высокую производительность труда без дополнительных вложений.

Важным направлением кадровой работы является обучение и повышение квалификации персонала. Профессиональное обучение кадров в ООО «РУС-Авто+» проводится каждый год. На предприятии организуется обучения персонала на рабочем месте и вне рабочего места.

В компании существуют 3 отдела продаж по разным маркам автомобилей (УАЗ, FIAT, SsangYong). Рассмотрим обучение персонала дилерской сети УАЗ.

Система аттестации отдела продаж дилерской сети УАЗ.

Аттестация – это оценка квалификации, а не оценка результатов работы сотрудника дилерского центра.

Цели – поддержание на должном уровне корпоративных стандартов дилерской сети УАЗ и составление плана дальнейшего развития сотрудника

Продолжительность аттестации – 1 рабочий день. Аттестация проходит в обучающем центре в городе Москва. В состав экзаменационной комиссии могут входить руководители ООО «РУС-Авто+».

Количество сотрудников отправленных на аттестацию зависит от

количесвтва продаж. Если количество проданных автомобилей в 2014 году было от 0 до 240 штук автомобилей, то количество продавцов консультантов составляет 1 человек, продавец консультант по корпоративным продажам 1 человек и руководителей отдела продаж 1 человек. Если в 2014 году продано более 481 автомобиля, то 4 продавца консультанта пройдут плановую аттестацию.

Объективность оценки достигается за счет того, что:

- компетенции заранее структурированы и описаны;
- в экзаменационной комиссии участвуют эксперты с различным опытом работы;
- каждый участник комиссии выставляет свой балл за каждый блок ролевой игры. Далее баллы суммируются с баллами других участников комиссии и выводится средний показатель;
- одна и та же компетенция оценивается в различных проявлениях.

Для того чтобы компания развивалась, необходимо развивать её главный потенциал – сотрудников, которые в ней работают. Только высококлассные и высококвалифицированные сотрудники смогут вывести компанию на лидирующие позиции в своей сфере, оставив конкурентов далеко позади. Система обучения и развития персонала помогает сформировывать и поддерживать кадровый состав в организации в "рабочем тонусе", то есть повышает профессиональное мастерство работников, формирует у них современное мышление. Благодаря процессам обучения и развития повышается производительность труда и эффективное функционирование предприятия в целом.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Мунтян Кристина Игоревна
СФ МГУТУ

Одной из важнейших проблем на современном этапе развития экономики большинства стран мира, является проблема в области работы с персоналом. При всем многообразии существующих подходов к этой проблеме в различных промышленно развитых странах, основными, наиболее общими тенденциями, являются следующие: формализация методов и процедур отбора кадров, разработка научных критериев их оценки, научный подход к анализу потребностей в управленческом персонале, выдвижение молодых и перспективных работников, повышение обоснованности кадровых решений и расширение их гласности, системная увязка хозяйственных и государственных решений с основными элементами кадровой политики [1].

Для всех организаций – больших и малых, коммерческих и

некоммерческих, промышленных и действующих в сфере услуг управление людьми имеет важное значение. Без людей нет организации. Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Несомненно, что управление трудовыми ресурсами является одним из важнейших аспектов теории и практики управления.

Управление персоналом – жизненно обусловленная стратегическая функция, в течение XX века сформировавшаяся в самостоятельную структуру в ходе эволюции многообразных форм управления. Как оказалось, основной мерой прогресса и развития деятельности является человек с его потребностями, мотивациями и конкретными интересами.

В связи с этим меняются отношения между руководителями организаций, между руководителем и подчинёнными, между всеми работниками внутри организации. Меняется отношение и к персоналу организации, т.к. социальная направленность экономических реформ поворачивает их лицом к человеку, персоналу организации.

Управление человеческими ресурсами – это деятельность, выполняемая на предприятиях, которая способствует наиболее эффективному использованию рабочих и служащих для достижения организационных и личных целей.

Рыночная экономика современной России предъявляет серьезные требования к найму, отбору, повышению квалификации, аттестации работников и руководителей предприятий, фирм, организаций.

Конкретная ответственность за общее руководство трудовыми ресурсами в крупных организациях обычно возложена на профессионально подготовленных работников отделов кадров, обычно в составе штабных служб. Для того чтобы такие специалисты могли активно содействовать реализации целей организации, им нужны не только знания и компетенция в своей конкретной области, но и осведомленность о нуждах руководителей низшего звена. Вместе с тем, если руководители низшего звена не понимают специфики управления трудовыми ресурсами, его механизма, возможностей и недостатков, то они не могут в полной мере воспользоваться услугами специалистов-кадровиков. Поэтому важно, чтобы все руководители знали и понимали способы и методы управления людьми.

Управление персоналом включает в себя следующие этапы:

1. Планирование персонала: разработка плана удовлетворения будущих потребностей в людских ресурсах.

2. Набор персонала: создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям.

3. Отбор: оценка кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора.

4. Определение заработной платы и льгот: разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих.

5. Профориентация и адаптация: введение нанятых работников в организацию и ее подразделения, развитие у работников понимания того, что ожидает от него организация и какой труд в ней получает заслуженную оценку.

6. Обучение: разработка программ для обучения трудовым навыкам, требующимся для эффективного выполнения работы.

7. Оценка трудовой деятельности: разработка методик оценки трудовой деятельности и доведения ее до работника.

8. Повышение, понижение, перевод, увольнение: разработка методов перемещения работников на должности с большей или с меньшей ответственностью, развития их профессионального опыта путем перемещения на другие должности или участки работы, а также процедур прекращения договора найма.

9. Подготовка руководящих кадров, управление продвижением по службе: разработка программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности труда руководящих кадров.

Литература

1. Вейл П. Искусство менеджмента. – М.: Новости, 1993.

АДАПТАЦИЯ: КАК БЫСТРЕЕ ПОЛУЧИТЬ ОТДАЧУ ОТ ВНОВЬ ПРИНЯТЫХ СОТРУДНИКОВ

Осипова Татьяна Анатольевна

НовГУ, merona2015@yandex.ru

На сегодняшний момент каждый руководитель при разработке программы адаптации задается вопросом «Как быстрее получить отдачу от вновь принятых сотрудников?». Актуальность этого вопроса увеличивается с той же скоростью, что и конкуренция на различных рынках. Заинтересованность руководства в увеличении скорости успешного прохождения адаптационного периода сотрудником растёт со скоростью глобализации бизнесов.

Но помимо этих, столь очевидных факторов, есть ещё один устойчивый акцент – повышение мобильности персонала, сокращение времени работы в одной компании. А это означает, что руководство организации уже не в праве рассчитывать на желание персонала работать на благо предприятия. Период эффективной деятельности сотрудника, в рамках отдельно взятой организации резко сокращается. Естественно, что ведущие менеджеры большинства компании работают над разработками различных программ лояльности персонала. Но при этом недостаточно внимания уделяют обновлению существующих программ адаптации и стажировки на своих предприятиях.

Так что же такое адаптация, и на какие аспекты необходим более современный взгляд в данной экономической ситуации, когда вопросы увеличения производительности труда становятся с каждым днём всё актуальнее?

Адаптация – взаимное приспособление персонала и компании, в результате которого сотрудник осваивается в организации, учится жить в новых для него в профессиональных качествах, социальных и организационно-экономических условиях, находит свое место в данной организации и системе существующих в ней межличностных связей и отношений.

Важные факторы, которые влияют на увеличение отдачи от вновь принятых сотрудников:

Во-первых, при разработке программы адаптации необходимо планировать мероприятия, направленные на разные виды адаптации. Традиционно, выделяют следующие виды: организационную, социально-психологическую, профессиональную и ценностную адаптацию. Организационная адаптация – это понимание и принятие новым сотрудником своего организационного статуса, структуры организации и существующих механизмов управления. Социально-психологическая адаптация – это принятие новых норм взаимоотношений, поведения в предприятии, приспособление к новому социуму. Профессиональная адаптация – это постепенная доработка профессиональных навыков и навыков сотрудничества до определенного уровня, необходимого для исполнения новым сотрудником своих функциональных обязанностей на технологически необходимом уровне. Круг данных навыков очерчен в должностной инструкции, которую сотрудник получает на руки. Ценностная адаптация – это способность принимать и разделять ценности организации, ее корпоративную культуру. Скорость прохождения адаптации для каждого вида различна. Самым сложным процессом является ценностная адаптация. Особенно в том случае, если в данной организации отсутствует понимание и перечень ключевых компетенций, опирающихся на базовые ценности корпоративной культуры.

Во-вторых, адаптация должна носить системный характер. Когда сама процедура адаптации и стажировки подчиняется определенной логике или имеет в себе взаимосвязанные элементы, увеличивается вероятная скорость прохождения этого периода, а самое главное, повышается качество результата.

Третий фактор, который влияет на эффективность адаптации – это разработка целей и задач на период адаптации. Важно, чтобы они были не только во времени, но и имели конкретные критерии оценки, по которым можно определить полное выполнение целевых установок. Что позволяет руководителю не только управлять процессом адаптации, но и иметь представление о результате всей программы. Даже у самого вновь прибывшего сотрудника снижается чувство тревожности и

неопределенности, а это значит, повышается нацеленность на выполнение задач.

Последний фактор в проведении адаптационного периода – это подведение итогов выполнение тех или иных задач, поставленных для вновь принятого сотрудника с определенной регулярностью, так скажем сбор обратной связи от наставника и нового сотрудника. Например, в первый месяц один раз в неделю, а затем по окончанию второго месяца, третьего месяца и т.д., если испытательный период носит более длительный срок. Подведение итогов необходимо проводить с учётом разных видов адаптации. При этом наставник может дать обратную связь в виде экспертной оценки по проявлениям новичком, как профессиональных компетенций, так и личностных. Например, отношение к работе, ответственность, обязательность и т.п. И для нового сотрудника и для руководства организации ценным будет мнение этого работника о том, какие сильные и слабые стороны предприятия он заметил. Как сам сотрудник, заполняя анкету, оценивает эффективность своего адаптационного периода. Эта анкета может содержать следующие вопросы:

- Что для Вас было особенно трудным на первом этапе работы?
- Удалось ли вам в полной мере проявить свои знания, навыки, умения?
- Оцените полноту и оперативность получения обратной связи о результатах Вашей работы от непосредственного руководителя и т.д.

При подведении итогов важно провести не только план-фактический анализ выполнения поставленных задач, но определить пути повышения результативности в перспективе нескольких месяцев.

Критерии успешного прохождения адаптационного периода вновь принятого сотрудника:

- зачет по всем учебным мероприятиям;
- зачет по навыкам данного бизнес-процесса;
- положительная обратная связь от наставника и коллег;
- достижение результатов по поставленным задачам.

Таким образом, учитывая все вышеназванные факторы, руководитель повышает степень влияния на эффективность всего адаптационного периода для вновь принятого сотрудника. А самое главное в этом случае то, что организация активно управляет процессом адаптации и повышает скорость отдачи от вновь принятых сотрудников. В этом случае оказывается позитивное влияние на ПТ, а значит, повышается конкурентоспособность организации.

Литература

1. Наталья Володина – «Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы». /2009 г. Издательство – Эксмо.

2. Бизнес – образование в России и за рубежом [Электронный источник] – Режим доступа: http://www.ubo.ru/ - (дата обращения 08.04.2015).

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ООО «СТРОИТЕЛЬ»

Павлова Яна Султановна
СФ МГУТУ

Тема совершенствования найма, оценки, отбора приема персонала в настоящее время является очень актуальной. Кроме того, эта тема актуальна и интересна еще и тем, что отбор персонала и последующая его адаптация и механизмы мотивации стали одним из важнейших факторов, определяющим выживание и экономическое положение предприятий.

Тема совершенствования найма, оценки, отбора приема персонала является достаточно разработанной как в зарубежной, так и в отечественной литературе. Существует множество концепций и школ управления персоналом и разработано масса методик по качественному набору и отбору и найму кадров, множество точек зрения, порой даже противоположных. Наиболее известными отечественными исследователями в этой области являются А.Я.Кибанов, В.АДятлов, М.ИМагура, В.В.Травин и др., наиболее известные зарубежные исследователи – А.Маслоу, Ф.Герцберг, У.Г.Оучи и др.

В прошлом отбор работников ограничивался оценкой качеств претендентов, обращавшихся за работой по своей инициативе. В настоящее же время происходит переход к активным методам отбора персонала, нацеленным на привлечение в организацию соискателей, удовлетворяющих требованиям. Кадровая политика в области отбора кадров состоит в определении принципов, методов, критериев отбора работников и последующей их адаптации, необходимых для качественного выполнения заданных функций и профессионального развития персонала. Порой кадровые работники при привлечении персонала руководствуются, главным образом, профессиональными качествами человека. Однако для каждого сотрудника необходимо определить, что является движущим мотивом его деятельности. Зная потребности человека, можно определить, каким образом надо осуществлять стимулирование работника, чтобы отдача от его действий была максимальной.

Все сказанное имеет непосредственное отношение к той системе найма, привлечения и отбора персонала, которую за последние годы выстроил ООО «Строитель».

Основным видом деятельность ООО «Строитель» является архитектурная деятельность. Дополнительным видом предприятия является производство деревянных строительных конструкций и столярных изделий, а также производство товарного бетона.

Целью деятельности Общества является получение прибыли и удовлетворение потребностей граждан и организаций в товарах и услугах, производимых в соответствии с видами деятельности Общества.

Организационная структура предприятия – линейная, принципом формирования которой является функциональная модель – структурные подразделения сгруппированы по функциям.

В штатном расписании ООО «Строитель» численный состав работников – 48 человек. Среди них: генеральный директор, начальник ПТО, менеджер по снабжению, заведующая складом, главный бухгалтер, бухгалтер по заработным платам, бухгалтер материального стола, инспектор отдела кадров, рабочие. С появлением объема работ, возникает потребность в работниках по специальностям: каменщик, маляры-штукатуры. Отдел кадров размещает объявление в бегущей строке местного канала и газете «Красная искра».

Прием на работу в ООО «Строитель» осуществляется по результатам собеседования с генеральным директором, а также соответствие критерием отбора.

Отбор кандидатов – это система мероприятий по оценке качеств и способностей, которыми обладает кандидат, на предмет их соответствия рассматриваемому виду трудовой деятельности.

Критерии отбора – это формализованные требования к наличию необходимых качеств, профессиональных навыков претендента и уровню их выраженности. На предприятии используются следующие критерии: профессиональный, образовательный, социально-демографический.

1.Профессиональный: необходимый уровень квалификации и компетентности, практический опыт работы по специальности.

2. Образовательный: высшее профессиональное образование или средне-специальное образование, соответствующее профилю предстоящей деятельности кандидата.

3. Социально-демографический: наличие гражданства, место проживания, возраст.

Поскольку для оценки кандидатов на вакантные должности персонала ООО «Строитель» определено собеседование, мной разработана технология проведения личных собеседований, т.к. грамотно проведенное собеседование – это не только возможность найти подходящего сотрудника и правильно выявить мотивы его деятельности, но и способ поднять престиж предприятия.

Критерии оценки кандидата и определения его соответствия вакантной должности

Трудность отбора кандидата на основе оценки в ходе собеседования состоит в том, что этот отбор делается среди работников, которые нередко с формальной точки зрения являются в равной мере квалифицированными. Сложность задачи – в поиске таких признаков, по которым можно судить

не только о результатах, которых работник добивался в прошлом, но и о том, как он поведет себя на новой работе, каких результатов можно ожидать от него в будущем. Поэтому необходимо обязательно привлекать для проведения собеседования высококвалифицированных специалистов-психологов.

Собеседование по отбору персонала (интервью) представляет собой обмен информацией между представителем организации и кандидатом на занятие вакантной должности. Цель собеседования заключается в оценке:

- способности кандидата эффективно выполнять требуемую работу (может ли выполнять данную работу);
- заинтересованности кандидата в рассматриваемой работе (хочет ли выполнять данную работу);
- управляемости и совместимости кандидата (соответствует ли требованиям корпоративной культуры);
- безопасности кандидата для компании.

Общие требования к вопросам.

- Вопросы должны позволять извлечь информацию, с помощью которой можно судить о том, насколько успешно претенденты будут справляться с должностными обязанностями.
- Вопросы не должны быть случайными.
- Вопросы не должны быть бессистемными.
- Вопросы не должны дублировать друг друга (если только интервьюер не ставит задачи поймать претендента на неточностях и противоречиях в ответах на вопросы).

Общие требования к интервьюеру.

- Уметь формулировать вопросы так, чтобы большую часть времени говорил претендент. Вопросы, начинающиеся со слов «Почему...?», «Как...?», «Что...?» предполагают развернутые ответы. Вопросы типа «Были ли вы...?», «У вас есть...? и т.п. неизбежно заставят давать краткие ответы.
- Уметь контролировать ход собеседования, т.е. способствовать тому, чтобы кандидат говорил именно то, о чем менеджер хотел бы узнать. Наиболее очевидным средством контроля является форма задаваемых вопросов. Вопрос, формулированный следующим образом: «Сконцентрируем на минутку внимание на...», «Мне хотелось бы услышать о...» или « Расскажите, как...», позволяет лучше контролировать ситуацию.
- Уметь слушать, «держать открытым свой ум», концентрируя все органы чувств на восприятии поступающей информации. В большей степени результат собеседования зависит от сведений о кандидатах, собранных главным образом с помощью органов зрения и слуха. На основе этого менеджер сможет сделать

верный выбор.

- Уметь выносить суждения. На протяжении всего собеседования оставаться объективным: не выносить предвзятых суждений, не поддаваться соблазну принять решение в самом начале собеседования, подыскивая затем доказательства правильности своего мнения о претенденте.

По результатам анализа сделан вывод о том, что в ООО «Строитель» уделяется большое внимание рациональному и эффективному отбору кадров. Однако, для наибольшей эффективности процесса поиска и успешной организации системы отбора кандидатов на предприятии:

- предложена усовершенствованная система отбора кандидатов персонала;
- разработана технология личного собеседования с кандидатом.

Предложенная система позволяет сделать отбор персонала на предприятии более целевым и эффективным. Успешность предлагаемой системы отбора и оценки персонала возможна при соблюдении условий:

- она должна являться составной частью управления персоналом;
- она должна проводиться в соответствии с четко определенной методикой;
- обязательное участие квалифицированного психолога-консультанта и руководителей.

Вывод

Внедрение предложенной системы отбора персонала позволит:

1) более тщательно подбирать квалифицированный персонал;

2) освоить новые, современные методы отбора и оценки персонала;

3) глубже выявлять личные и профессиональные качества претендентов, их психологические характеристики, что, в конечном итоге, окажет влияние на:

- результаты всей деятельности компании;

- сформирует более сплоченный коллектив, что обеспечит более стабильную работу не только отдела, в который подбирается работник, но и предприятия в целом.

ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ С ВЫПУСКНИКАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Петрунина Валерия Сергеевна, Терентьева Алена Юрьевна, Тарасов Дмитрий Алексеевич

СФ МГУТУ

Выбор жизненного пути – дело серьёзное, если не сказать больше.

Значительная часть не реализовавшихся в социальном плане людей никогда не пользовалась услугами специалиста по профориентации. Можно предположить, что само это слово звучит не очень заманчиво.

К существующим запросам рынка труда можно выделить важную тенденцию, имеющую непосредственное отношение к профориентации: все более важным в современных условиях труда становятся не знания человека (которые устаревают все быстрее), а его потенциал и способность обучаться. Именно за потенциалом и "охотится" большинство работодателей, устремивших свое внимание на современных студентов.

Важным становится компетентностый подход к оценке молодых специалистов. Данный подход позволяет определить потенциал человека, направленность данного потенциала, наиболее выраженные компетенции и сферу их наиболее эффективного трудового приложения.

Такая система позволяет проводить профориентационный мониторинг и сопровождение человека, начиная с момента выбора профессии и заканчивая этапом трудоустройства. Естественно, что профориентация, даже при ее наличие в школе или вузе, будет востребована не всеми учащимися в силу ряда причин.

Кто-то действительно может в ней не нуждаться, кто-то может не знать, бояться, не доверять. Поэтому при внедрении таких систем важно проводить ряд информационных и рекламных мероприятий, повышающих интерес к ней в среде школьников и студентов, снижающих страх неопределенности и повышающий доверие к услуге.

Существует ряд подходов, с помощью которых можно заинтересовать выпускников к прохождению профориентационных процедур. К примеру активизирующий подход формирует у человека установку на необходимость профессионального самоопределения, побуждает к активному поиску, выбору и самостоятельному решению имеющихся проблем. Формат проведения: тесты, игры, обсуждения и т.п. Особенно эффективен на начальных этапах работы, так как создает положительную мотивацию к прохождению дальнейших профориентационных процедур. Также существует диагностико-консультационный подход, развивающий подход, информационный подход.

Профориентационная методика «Профкарьера» – услуга, разработанная в ЦТР «Гуманитарные Технологии» для профориентационного и карьерного консультирования молодых специалистов, студентов и выпускников вузов. Она включает в себя диагностику по одноименному компьютерному комплексу тестирования и постдиагностическое консультирование.

«Профкарьера» позволяет определить: тип карьерного развития, должность, специальность, сферу деятельности и жизненные ценности.

Основным результатом тестирования является шкальный профиль. На нем представлены баллы, которые набрал испытуемый по каждой

шкале. Чем больше результат по той или иной шкале выходит за границу средних значений, тем ярче выраженность соответствующего фактора.

Кроме шкального профиля испытуемый получает результаты в форматах: словесные интерпретации, круговые диаграммы, сходные профили и компетенции. В комплексе «Профкарьера» реализована возможность представить баллы испытуемого по различным факторам в формате компетенций, описывающих особенности его поведения в определенных деловых ситуациях.

После тестирования психолог консультирует студента по его индивидуальным результатам. В беседе он обращает внимание оптанта на его личностные особенности и интересы, на конфликты и противоречия в результатах, если они есть, и размышляет вместе о путях их преодоления.

Таким образом, комплекс тестирования «Профкарьера» позволяет:

- составить целостный портрет молодого специалиста;
- выделить его сильные и слабые стороны;
- построить прогнозы карьерного развития;
- определить наиболее подходящие ему виды деятельности, позиции и специальности.

Перечисленные формы и методы организации деятельности в рамках профориентации, на наш взгляд, являются эффективными, в первую очередь потому, что они помогают студентам стать субъектами своего профессионального самоопределения. А это означает, что в таком случае у них может появиться такое важное личностное новообразование, как внутренняя готовность совершать самостоятельный и осознанный выбор, как в профессиональной сфере, так и во всех других важных сферах их жизни.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РАЦИОНАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Пономарева Наталья Дмитриевна
СФ МГУТУ

Использование персонала представляет собой комплекс мероприятий, которые направлены на обеспечение условий для наиболее эффективной реализации творческого и физического трудового потенциала работников.

Важнейшее условие успешного развития любого предприятия – эффективное использование персонала и, прежде всего, за счет повышения его профессионального уровня. Сегодняшний сотрудник должен обладать стратегическим мышлением, предприимчивостью, широкой эрудицией, высокой культурой, способностью адаптироваться к непрерывным изменениям внешней среды. Назрела необходимость непрерывного развития персонала, т.е. создания условий для полного раскрытия

потенциала сотрудников, их способности вносить ощутимый вклад в деятельность своей организации. Речь идет, прежде всего, о предоставлении сотрудникам равных возможностей в получении достойных заработков, в продвижении по службе, в профессиональном росте.

На данный момент в России в условиях экономического кризиса наблюдается повышение требований к персоналу фирм и предприятий и повышению эффективности использования трудовых ресурсов, росту производительности труда и изысканию резервов повышения производительности труда это обуславливает актуальность данной темы, Рациональное использование персонала предполагает:

- организация сбалансированности рабочих мест и работников (количественной и качественной);
- применение гибкой формы занятости;
- конкретизация границы использования персонала с учетом текущей и будущей потребности организации;
- определение трудового потенциала работников, создание условий и организация труда, способствующих наиболее полной реализации сотрудников;
- применение дифференцированного подхода к включению в систему занятости работников с различным уровнем трудоспособности.

Сбалансированность числа рабочих мест и численность работников достигается посредством правильной расстановки работников, усиления внутриорганизационной мобильности, которая предполагает трудовые перемещения и ротацию работников достигается

В рациональном распределении состава кадров по структурным подразделениям и заключается расстановка кадров. Она должна осуществляться с учетом специфики производства,а также в соответствии с психофизиологическими качествами человека, и должна соответствовать содержанию работы. При этом осуществляются две цели: формирование активно действующего трудового коллектива подразделения и перспективность расстановки кадров, которая будет способствовать их росту.

Объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как следствие – объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей зависят от того насколько предприятие обеспечено трудовыми ресурсами и от того, насколько эффективно их используют .

Для того, чтобы оценить уровень использования персонала проводят следующие мероприятия:

- оценка обеспеченности предприятия и его структуры подразделений персоналом по количественному и качественному параметру;

- оценка экстенсивности, интенсивности и эффективного использования персонала на предприятии;
- выявление резервов более полного и эффективного использования персонала предприятия.

Так же существут ряд мероприятий, с помощью которых можно улучшить эффективность использования персонала:

1. Необходимо разработать проект организации отдела кадров:
   - Определить структуру отдела. Введение дополнительных функций отделу кадров вызывает необходимость создания новой должности – инспектора по кадрам. Таким образом, отдел кадров будет состоять из начальника отдела кадров и инспектора по кадрам.
   - Возникает необходимость создания Положения об отделе кадров и Должностной инструкции начальника отдела кадров.
   - Затем следует организовать труд работников отдела кадров.
   - Дадее необходимо провести смету административно-управленческих расходов отдела кадров.
2. Разработать программу реализации проекта:
   - Обучение персонала. Данный этап следует начать перед разработкой проекта и продолжить в течение всего оргпроектирования.
   - Отбор и расстановка кадров внутри отдела. Специалист-психолог в должности инспектора по кадрам способствовал бы разрешению конфликтов и созданию благоприятного психологического климата внутри всего предприятия.
   - Организация рабочих мест.

В завершении следует отметить, что от приведения в действие данного проекта невозможно сосчитать прибыль. Эффективность данного проекта будет отражаться в улучшении ряда показателей – снижении текучести кадров, создании благоприятного социально-психологического климата, улучшении условий труда, росте престижности предприятия.

Таким образом, все выше перечисленные рекомендации по совершенствованию практики управления персоналом позволят эффективнее достичь целей предприятия.

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА НА ПРИМЕРЕ ОРГАНИЗАЦИИ УФМС ПО НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Пташковская Карина Александровна
СФ МГУТУ, KarinaP021@yandex.ru

Управление компанией требует четкой координации и прагматизма. Однако в большинстве организациях для достижения большого результата необходимы новые подходы в управлении. Одним из таких подходов является благоприятный социально-психологический климат, эмоциональное управление, элементы которого, так или иначе присутствуют во все времена и в любой компании.

В условиях современной научно-технической революции постоянно растет интерес к явлению социально-психологического климата коллектива. Актуальность данной проблемы диктуется, прежде всего, возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний.

Социально-психологический климат коллектива – это присущее определенному коллективу стойкое психическое расположение духа, которое значительно влияет на взаимоотношения людей, их отношение к работе и к окружающей среде. Социально-психологический климат коллектива находит проявление в деловом общении работников, их трудовой мотивации и жизненной позиции. Нормальные отношения дают возможность каждому сотруднику чувствовать себя частью коллектива, обеспечивают его интерес к совместной работе, побуждают к справедливой оценке достижений и неудач – как собственных, так и коллег, организации в целом.

При изучении климата необходимо иметь в виду два его уровня. Первый уровень – статический, относительно постоянный. Это устойчивые взаимоотношения членов коллектива, их интерес к работе и коллегам по труду.

Второй уровень – динамический, меняющийся, колеблющийся. Это каждодневный настрой сотрудников в процессе работы, их психологическое настроение.

Социально-психологический климат является одним из наиболее важных элементов в общей системе условий существования и жизнедеятельности человека. Он может быть положительным (здоровым и благоприятным) и отрицательным (неблагоприятным).

Результатом положительного психологического климата является улучшение экономических и социальных показателей профессиональной деятельности коллектива. При отрицательном психологическом климате

ухудшается социализация группы, а, следовательно, и экономические результаты деятельности коллектива и организации в целом .

Наиболее очевидными проявлениями благоприятного психологического климата являются внимание, расположение, обоюдная симпатия, а также духовный подъём и жизнерадостность.

Рассмотрим социально-психологический климат на примере исследуемого предприятия УФМС России по Новгородской области.

Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива на данном предприятии является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество оказываемых услуг.

Изучение психологического климата в коллективе осуществлялись с помощью нескольких методов:

- методика Батаршева А.Н. «Определение психологического климата группы»;
- метод опроса;
- оценка межличностных отношений в трудовом коллективе и индекса групповой сплоченности по методике Крупнова А.И.

Рассмотрим последний: оценка межличностных отношений в трудовом коллективе и индекса групповой сплоченности по методике Крупнова А.И. На основании проведённой оценки, можно сделать вывод о том, что степень сплочённости коллектива находится на уровне 45%; чувствуют себя членом коллектива – 54%, участвуют в делах коллектива – 21%, не чувствуют себя членами коллектива – 8%, предпочитают работать в одиночку – 17%.

На вопрос, какие отношения сложились с руководством у коллектива, респонденты ответили следующим образом:

1. лучше чем в других организациях – 47%;
2. так же как и везде – 32%,
3. никак не сложились – 13%;
4. хуже, чем в других организациях – 8%.

При проведении исследования чрезвычайных социально-психологических проблем в организации взаимодействия выявлено не было.

Можно сделать вывод о том, что благоприятный психологический климат оказывает непосредственное влияние на эффективность профессиональной деятельности.

При этом возникающие разногласия между членами коллектива и некоторая инертность по отношению к профессиональной деятельности, нарушает общую картину благоприятности.

Для решения проблем, выявленных в результате анализа управления социально-психологическим климатом предлагаются следующие мероприятия:

- улучшение условий труда и отдыха;

- развитие мотивации;
- система психологической разгрузки, снятия напряжения после рабочего дня и т.д.

Данные мероприятия будут включать в себя:

- анализ основных причин возникновения конфликтныхситуаций в коллективе.
- развитие и поддерживание высокого качества руководства.
- разработку практической стратегии, во всех аспектах управления человеческими ресурсами.
- повышение интенсивности в работе. Управление показательной работой коллектива. Регулярная оценка деятельности подразделения при встречах руководителя и его начальника.
- стимулирование через поощрение лучших, наказание худших, выдвижение знающих и переводы или увольнения некомпетентных.
- правильная мотивация сотрудников на достижение поставленных целей и осуществление доброжелательного контроля. Это позволит, с одной стороны, сгладить острые углы и улучшить психологический климат в коллективе, с другой стороны – создать предпосылки для профессионального роста членов коллектива.

Применение данных рекомендаций благоприятно повлияют на социально-психологический климат в коллективе.

ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА

Радченко Наталья Вячеславовна
СФ МГУТУ

Лояльность – это уважительное, склонное к пониманию отношение к чему-либо или кому-либо, выполнение определенных норм и законов даже при отсутствии противоречий с ними. Относительно персонала организации лояльность представляет собой качественную характеристику, определяющую приверженность сотрудников организации, одобрение ее целей, средств и способов их достижения, открытость трудовых мотивов для организации.

Лояльность персонала – важный аспект стабильности организации. Это не только удовлетворенность системой оплаты труда, но еще и одобрение целей компании, стиля менеджмента, организационной культуры.

Можно с уверенностью сказать, что тема лояльности персонала затрагиваются при изучении взаимосвязей руководитель-подчиненный.

Это важный фактор, влияющий на благополучие организации. Отсутствие лояльности работников может привести к серьезным последствиям, нарушить надежность, снизить конкурентоспособность предприятия.

В то же время умелое управление лояльностью персонала позволит повысить эффективность производственной деятельности. Ряд авторов выделяет несколько уровней лояльности, при этом любой следующий гарантирует наиболее значительный уровень сопричастности и лояльности, а непосредственно: лояльность на уровне внешних атрибутов, лояльность на уровне поступков и поведения, лояльность на уровне способностей, лояльность на уровне убеждений и на уровне идентичности. Большинство компаний вполне удовлетворяются лояльностью первых двух уровней.

Кроме того, обозначилась направленность к всеобщему уменьшению лояльности людей, то, что большая часть профессионалов объединяют с видоизменением представлений и мировоззренческих позиций наших соотечественников. Лояльность имеет рациональную и эмоциональную составляющие. К первой относятся оплата труда, карьерный рост, профессиональное развитие, условия труда, социальный пакет. Ко второй – интерес, вера в идею, эмоциональная привязанность к руководителю, комфортные отношения с коллегами.

Несмотря на то, что лояльность – понятие до сих пор не имеющее строгого определения и степень ее выраженности трудноопределима, можно выделить ряд диагностических критериев, таких как исполнительская дисциплина, инициативность, соблюдение формальных и неформальных корпоративных правил, мотивированность, неформальное отношение к работе, стремление к сотрудничеству.

Однако в настоящее время у руководителей отсутствует четкое представление об использовании указанных критериев, в том числе и оценки результативности, что приводит к неверными управленческими решениями. Кроме того, следует отметить, что существует несколько форм проявления нелояльности. Например, открытая форма – наиболее доступная для диагностики, и скрытая, тайная – когда «война» напоминает борьбу с невидимкой.

Таким образом, ключевыми вопросами становятся следующие: «Каковым способом установить благонадежность – неблагонамеренность работников? Как возможно воздействовать на благонадежность, что содействует её развитию и поддержанию?» Дать ответ на них весьма трудно и аспект исследования лояльности должен быть сложным и научно аргументированным.

Сущность лояльности, ее природа кроется как раз в признании и уважении авторитета фирмы и ее руководителей. Причем эти убеждения персонала основываются на вполне конкретных надеждах и убеждениях, то есть сотрудники должны быть уверенны, что их лояльность будет по достоинству оценена руководством и их достаток, социальная защита

перспективы карьерного роста будут соизмеримы уровню их ответственности и уважения фирме.

Лояльность персонала основывается не только на деньгах. Важнейшую роль приобретают факторы нематериального стимулирования – второго условия лояльности.

Вероятность карьерного роста, престиж деятельности, их принятие сотрудниками и начальником, восприятие ответственности и значимости исполняемой работы, чувство своей компетентности и потребности считаются значительными критериями благожелательности и почтения к нанимателю. Их недостаток обезличивает отношения работников и руководства. Невнимание к достижениям персонала приводит к кадровой нестабильности к уходу сотрудников при появлении первого же шанса заработать больше. В рамках нематериального стимулирования лояльность также можно повышать и через социальные пакеты – различные виды страхования, льготный отдых, оплата спорт клубов и т.п.

Естественно, при этом нужно принимать во внимание персональные черты любого работника, ведь желания и цели у всех разные – как профессиональные, так и жизненные.

Невнимание к подобным вопросам способно свести на нет все без исключения усилия управления.

В настоящее время уровень лояльности сотрудников в значительной степени определяется нематериальными факторами, а именно мобильностью, диверсификацией, активностью деятельности, открытыми, свободными отношениями с коллегами и, главное, с руководителем. На сегодняшний день неофициальные взаимоотношения с управлением в главном возводятся на базе доверия, более быстрого и эффективного взаимодействия. Именно современный развернутый тип неформальных отношений, где наблюдается очень тесный контакт и прямое взаимодействие исполнителей и управленцев, мы характеризуем как командные отношения.

Так, по оценкам респондентов, для подчиненных большое значение имеют хорошие межличностные отношения, комфортные условия труда, удобный график, признание со стороны начальства, однако самым важным в работе все-таки оказывается оплата труда. И, таким образом, немаловажно довести до персонала четкость и достоверность правил награждения и обозначить перспективы карьерного роста.

В ходе формирования обстоятельств с целью формирования преданности немаловажно принимать во внимание, что в основе успеха лежат взаимовыгодные отношения, то есть персонал, и руководители должны соблюдать установленные правила и взаимную вежливость на пути к единым целям своей организации.

СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Респа Анна Александровна
СФ МГУТУ

Сегодня в российской экономике есть колоссальный спрос на молодых специалистов, готовых занять серьезные позиции в частных компаниях. Однако, по мнению работодателей, наши вузы не могут произвести выпускника, годного к немедленному использованию.

Современные компании стремятся принять на работу молодых. Это объясняется как экономическим подъемом в стране, так и необходимостью компенсировать естественное выбытие опытных кадров. При этом нанимать молодых специалистов в последние годы стали не только компании из сферы торговли, услуг, финансов, но и предприятия реального сектора.

Однако подавляющее большинство компаний сегодня не рассчитывают, что полученное в вузе образование позволит молодому специалисту немедленно включиться в работу. Выпускник вуза воспринимается работодателями лишь как исходный материал для подготовки полноценного специалиста. Полученные в вузе знания рассматриваются компаниями лишь как отправная точка для дальнейшего обучения молодого специалиста; все более важным фактором при оценке потенциального сотрудника становится его способность и желание адаптироваться, учиться, профессионально развиваться.

Обучение – специально организованный, управляемый процесс взаимодействия учителей и учеников, направленный на усвоение знаний, умений и навыков, формирование мировоззрения, развитие умственных сил и потенциальных возможностей обучаемых, выработку и закрепление навыков самообразования в соответствии с поставленными целями.

Рассмотрим это определение подробнее.

Во-первых, обучение – специально организованный процесс, то есть он не возникает сам по себе и сам по себе проходить не может, его эффективность будет определяться множеством факторов, в первую очередь, профессионализмом менеджера, организующего процесс.

Во-вторых, как любой организованный процесс, он организуется в соответствии с поставленными целями, например, профессиональное обучение персонала – это процесс совершенствования знаний и компетентности, навыков и умений работников, их созидательной деятельности.

Однако процесс обучения может преследовать и многие другие цели. Каждая организация сама определяет, с какой целью она проводит процесс обучения, какие задачи она перед собой ставит.

В-третьих, выбор методов обучения будет определяться теми целями, для достижения которых процесс организуется.

Образовательный процесс – совокупность учебно-воспитательного и самообразовательного процессов, направленная на решение задач образования, воспитания и развития личности.

Особое внимание в этом определении следует обратить на две детали:

Первое – образовательный процесс состоит из двух элементов: учебно-воспитательного и самообразовательного процессов. Они связаны между собой, не могут эффективно проходить один без другого, и каждый из них определяет порядок проведения другого.

Второе – образовательный процесс направлен на решение трех задач: образовательной, воспитательной и развивающей. Именно наличие трех задач образовательного процесса позволяет определить его цели. Рассмотрим каждую из задач в отдельности.

Образовательная задача процесса обучения представляет собой ориентацию на усвоение обучающимся знаний, умений и навыков. В соответствии с этой задачей определяется, чему именно будет обучен персонал. Образовательный процесс может преследовать только одну цель – получение и усвоение знаний, навыков и умений. Такой подход к обучению был широко распространен в прошлом. Для этой задачи решающую роль играет использование двух процессов: учебного и самообразовательного. Исключение любого из них может значительно снизить качество обучения.

Воспитательная задача ориентирована на развитие у обучающегося определенных личных качеств и черт характера. В организациях эта задача может быть реализована для достижения самых различных целей, например, увеличения лояльности персонала, улучшения психологического климата путем снижения конфликтности работников и многих других.

Развивающая задача – ориентация учебного процесса на потенциальные возможности человека и на их реализацию. В концепции развивающего обучения обучающийся рассматривается не как объект обучающих воздействий учителя, а как самоизменяющийся объект учения.

Перечисленные задачи процесса обучения определяют многие сферы его применения. Приоритетность тех или иных задач в обучении будет зависеть от того, какие ставит перед собой организация. Каждая организация сама определяет, для чего она проводит обучение, но всё же можно выделить основные цели, ради которых процесс обучения может проводиться:

- повышение качества человеческих ресурсов,
- повышение качества продукции или услуг, производимых организацией,
- проведение организационных изменений, в том числе приспособления к изменяющимся условиям внешней среды,
- развитие персонала,

- улучшение системы коммуникации в организации,
- формирование организационной культуры,
- увеличение уровня лояльности организации.

Повышение качества человеческих ресурсов – это сложное понятие, включающее в себя два основных элемента: получение персоналом основных знаний, умений и навыков, а также развитие качеств, необходимых для более эффективного выполнения своих должностных обязанностей.

В быстро меняющихся современных условиях многие организации сталкиваются с проблемой внедрения изменений. Это могут быть самые разные изменения: организационные, технологические, смена высшего руководства компании и многие другие. Для проведения этих изменений требуются и стратегический план развития, и оптимальная организационная структура управления, но, главное, необходим квалифицированный персонал, способный брать на себя ответственность и принимать решения. Особенно это относится к руководству. Эффективность внедрения любой инновации в организации независимо от ее типа определяется степенью заинтересованности и участия среднего и низшего управленческого звена. То есть процесс обучения должен помочь в первую очередь менеджерам преодолеть ряд качеств, мешающих внедрению изменений: это консерватизм, приверженность устоявшемуся порядку, четкое следование устоявшемуся порядку, склонность поддерживать иерархические отношения в неизменной форме.

Развитие персонала – это управляемый профессиональный, личностный и карьерный рост. Конечными целями данного процесса являются повышение профессионального уровня работников в соответствии с целями организации и формирование внутреннего кадрового резерва. Основополагающими при планировании карьеры и создании кадрового резерва являются следующие характеристики: наличие необходимых знаний, умений и навыков и необходимых личных качеств. И то и другое можно развивать посредством реализации той или иной задачи образовательного процесса.

Невозможно недооценить влияние обучения на формирование и развитие организационной культуры. Организационная культура – это совокупность целей и ценностей организации, цивилизованных правил поведения и нравственных принципов работников. Организационная культура имеет три уровня: представление о ценностях, нормы и правила поведения, конкретное поведение работников. Информация о каждом из них может передаваться как по официальным, так и по неофициальным каналам коммуникации в организации. Процесс обучения – основа официального канала распространения информации о культуре организации. Только если он организован правильно, информация будет распространяться без искажений и будет достигать каждого работника организации.

Можно повысить лояльность работников к организации, используя обучение. Для этого могут использоваться самые различные методы и условия обучения. Например, лояльность организации может быть увеличена через распространение информации о ее добрых делах. Использование же обучения уже при приеме на работу может обеспечить «безболезненное» увольнение сотрудника. Под «безболезненным» понимается такое увольнение сотрудника, при котором у него не возникнет желания отомстить организации, принеся ей ущерб любой ценой.

Таким образом, обучение персонала в организации – это сложный процесс, ставящий перед собой три основные задачи: образовательную, развивающую и воспитательную. Это обеспечивает большое количество целей, которые могут быть достигнуты с помощью обучения кадров. Некоторые из них могут быть решены даже без особого внимания менеджера, организующего процесс обучения.

НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

Розова Елена Сергеевна
СФ МГУТУ, lenusyaroz@mail.ru

Нематериальное стимулирование практически нельзя измерить. Оно выражается в уровне мотивации в организации, желании работать, общем настрои коллектива и отождествлении себя с организацией в которой работаешь. Нематериальное стимулирование нельзя сравнить с материальным стимулированием, которое в свою очередь измеримо премиями, льготами и т.д.

Рассмотрим наиболее важные аспекты, непосредственно связанные с нематериальным стимулированием в организации. Руководитель, который ставит перед собой цель усовершенствовать существующую систему нематериального стимулирования, должен понимать, что мотивировать разных людей будут совершенно разные мотиваторы. В самом начале нужно проанализировать, в каких нематериальных стимулах нуждаются сотрудники. Также немаловажные аспектом является то, что поощрения не должны становиться для работников организации обыденными. Систему нематериального стимулирования стоит пересматривать, придумывать новые способы поощрения.

Существует множество нестандартных способов нематериального стимулирования, которые практически не требуют материальных вложений.

Если ваша организация небольшая, то нужно знать всех сотрудников

по именам. Здороваясь с каждым по имени, когда проходите мимо, придаст им уверенности в себе. Они будут чувствовать себя нужными и значимыми в организации.

Если вы будете приносить каждый месяц для всех сотрудников, например, торт, то тем самым покажете им свою благодарность и заботу. Говорите своим сотрудникам «Спасибо», «Молодец». Им будет приятно получить аналогичное послание на записке на столе, и они будут работать еще с большей отдачей.

Нематериальное стимулирование может выражаться в награждении выходным днем или разрешении уйти пораньше. Особенно это актуально после выполнения каких-либо сложных работ. Можно повесить в холле график с результатами деятельности компании, а также отдельных ее элементов, которые ежемесячно обновляются. Это нужно для того, чтобы просмотреть динамику, а также простимулировать работников на дальнейшую эффективную работу.

Эффективным стимулом является возможность каждого работника рассказать о себе другим. Чтобы это сделать, нужно чтобы у каждого был бейджик с именем и должностью, или еще лучше табличка у рабочего места. Это важно, так как всем нравится видеть свои имена и тем самым быть причастным и значимым в данной организации.

Чтобы добиться улучшения социально-психологического климата в коллективе, а, следовательно, и улучшения эффективности деятельности организации, нужно выслушивать своих работников, давать возможность им в определенной ситуации высказать свою точку зрения.

В каждой организации есть работники, которые более успешны и которые менее успешны. Нужно чтобы нематериальное стимулирования коснулось и тех, кто обычно не попадает под него. В этом и есть смысл постоянного совершенствования.

Задачи, которые должны быть присущи механизму нематериального стимулирования, если мы хотим чтобы он был эффективен:

- поощрение работников за конкретные результаты, которое должно соответствовать вкладу сотрудника в выполнение возложенных на него обязанностей;

- усиление заинтересованности каждого работника в том, чтобы постоянно совершенствоваться и улучшать свои трудовые показатели;

- обеспечение социальной справедливости, т.е. объективная оценка и точный учет трудового вклада каждого работника.

Нематериальное стимулирование является мощной основой для формирования активной жизненной позиции. Оно «запускает в действие» мотивацию, которая основана на реализации потребности выражать признательность и быть признанным, и заключается в передаче и распространении информации о результатах трудовой деятельности, достижениях в ней и заслугах работника перед коллективом и организацией в целом. В качестве мер могут быть использованы похвала,

официальное признание заслуг, награда, карьерный рост, обучение, участие в интересном проекте и т.д. При условии убежденности, что все поощрения обоснованы и справедливы, происходит поднятие в глазах работников и руководителя и работников и организации в целом.

Можно сказать, что нематериальное стимулирование является особым видом деятельности руководителя. Ведь именно его умение сплотить дружный коллектив, который при этом будет эффективно работать, будет служить гарантом стабильности и успеха организации.

КОУЧИНГ КАК ЭЛЕМЕНТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ПЕРСОНАЛОМ

Сергеева Виктория Валерьевна
СФ МГУТУ, vikundrik2@gmail.com

В современных условиях рыночной экономики с целью повышения конкурентоспособности компании активно внедряют технологические и управленческие инновации. Важным элементом развития бизнеса является совершенствование системы управления и взаимодействия с персоналом. Одним из самых новых методов раскрытия потенциала сотрудников является коучинг. Данный метод представляет собой совокупность социальных инструментов, направленных на оценку компетенций, выявление сильных сторон, повышение эффективности деятельности и усиление мотивации на достижение результата.

Существует множество определений коучинга, рассмотрим некоторые из них.

Коучинг – это особый вид тренинга, направленный на самореализацию в форме беседы. Тренер (коуч) несет ответственность за «сценарий» беседы, определяет ее направления, а клиент (игрок) отвечает за ее содержание.

Коучинг – процесс создания условий для всестороннего развития личности клиента.

Коучинг – это искусство создания, с помощью беседы и поведения, среды, которая облегчает движение человека к желаемым целям, так, чтобы оно приносило удовлетворение.

Коучинг – продолжительные взаимотношения, помогающие личности получить исключительные результаты в жизни, бизнесе или карьере, а также в общественных делах. Посредством коучинга люди могут расширить область познания, повысить эффективность и качество своей жизни.

Коучинг – это искусство содействовать повышению результативности, способствовать обучению и развитию другого человека.

Коучинг – это система реализации совместного социального, творческого и личностного потенциала участников процесса с целью

получения максимально возможного эффективного результата.

В коучинге можно выделить четыре базовых этапа:

- постановка цели;
- проверка реальности;
- выстраивание путей достижения цели;
- достижение цели (данный этап также именуется этапом воли).

Современное общество характеризуется завершением «эпохи стабилизации» и нарастанием кризиса. В связи с этим коучинг будет набирать силу, поскольку успех в жизни все больше зависит от самого человека, от его умения находить альтернативные варианты решения задач и способности строить свой карьерный путь развития. Коучинг как форма консультационной поддержки появился в начале 1980-х гг. Со временем коучинг сформировался как целенаправленный процесс раскрытия потенциала персонала, который не только способствует максимизации личной производительности, но и повышению конкурентоспособности компании. Для достижения поставленных целей в коучинге используются научно обоснованные техники и методы персонального роста, а также практический опыт. Коучинг помогает клиентам свормировать ясное представление о том, кто они, чем они занимаются, к чему стремятся и почему стремятся именно к этому. В России данный метод развития потенциала человека появился в 1997 году. Коучинг был принят на вооружение в первую очередь лицами и фирмами, оказывающими консалтинговые услуги, проводящие различного рода бизнес-тренинги.

Существует несколько видов коучинга:

- карьерный коучинг;
- бизнес-коучинг;
- лайф-коучинг.

Карьерный коучинг также называют карьерным консультированием, который включает в себя оценку профессионального потенциала, набора компетенций, консультирование по вопросам карьерного планирования, выбор пути развития, сопровождение в поиске работы и т.п.

Бизнес-коучинг направлен на поиск наиболее эффективных путей достижения целей и задач организации. При этом проводится работа с руководителями фирмы, ведущими топ-менеджерами и с командами сотрудников.

Основной смысл лайф-коучинга заключается в индивидуальной работе с человеком, которая ориентирована на улучшение его жизни во всех сферах (здоровье, самооценка, взаимоотношения).

В зависимости от формы участия различают индивидуальный коучинг и корпоративный (групповой) коучинг. Также существует очный коучинг (личный) и заочный (интернет-коучинг, телефонный коучинг). Важно понимать, что наиболее эффективным является очный коучинг.

В современных условиях рыночной конкуренции коучинг можно

применять как специфический стиль менеджмента, то есть особым образом организованный процесс коммункации руководителя со своими подчиненными. Управление персоналом должно строиться так, чтобы сотрудники действовали фактически самостоятельно, оставаясь при этом под наблюдением коуч-менеджера. Данный вид коучинга должен быть включен в повседневное деловое общение руководителей и подчиненных: консультирование во время совещаний, переговоров, во время осуществления текущего контроля за выполнением сотрудниками своих обязанностей и т.д.

В основу коучинга ставится уважение к профессиональному и личному опыту клиента, а также убеждение в том, что каждая личность является творческой и разносторонней. Рассмотрим основные направления деятельности коуча.

- Выявление, раскрытие и конкретизация тех целей, которые желает достичь человек.
- Стимулирование человека на самостоятельный поиск путей развития своего потенциала.
- Выявление, обобщение, систематизация разработанных клиентом решений и стратегий.
- Формирование у человека ощущения ответственности за совершенствование собственного потенциала.

Таким образом, основа для коучинга – отношения, построенные на равенстве. Коуч не должен разговаривать с клиентом снисходительно и навязывать свое мнение. Коуч является специалистом в своем деле, в то время как клиент является специалистом в отношении самого себя и своей жизни. Коучинг эффективен только в том случае, если эти отношения понимаются правильно с самого начала и поддерживаются на протяжении всей работы. Следует отметить, что равенство предполагает разделение ответственности. Задача коуча – обнаружить лучшие качества клиента; обязанность клиента – взять на себя ответственность за собственную жизнь и выполнять все, о чем он договаривается с коучем. Клиент несет ответственность за свои результаты.

Обобщая сказанное, можно сделать вывод о том, что коучинг – перспективное направление развития менеджмента в условиях конкурентной среды. Ключевое направление коучинга – не научить чему-либо, а стимулировать самообучение, чтобы в процессе деятельности человек мог сам находить и получать необходимые знания. Суть этого подхода заключена в раскрытии спящего внутреннего потенциала, и приведении в действие системы мотивации каждого отдельно взятого человека.

Литература

1. Уитмор Дж. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом.-М.: Альпина Паблишер, 2013.-309 с.

2. Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
3. http://www.pro-personal.ru/journal/1002/589142/?month=02&year=2015

СПАСАТЕЛЬНЫЙ КРУГ В МОРЕ КРИЗИСА

Сомов Александр Вадимович, Сомов Вадим Александрович
НовГУ, Aleksandr.somov@fromru.com, Vadim.A.Somov@novsu.ru

Любой экономический кризис порождает падение объемов производства и сбыта продукции. Как следствие снижается выручка от производства товаров, выполнения работ, реализации услуг, уменьшается норма прибыли. Выходом из сложившейся ситуации для любого предпринимателя является решение извечной проблемы бизнеса – сокращение издержек производства, в том числе и на персонал.

В период кризиса проблема снижения издержек особенно актуальна. В любой организации затраты на персонал составляют существенную долю в общем объеме издержек. Помимо фонда оплаты труда и обязательных отчислений с него расходы на персонал включают, как правило, следующие статьи затрат:

- на социальный пакет;
- на льготы;
- на переподготовку и производственное обучение;
- расходы на поиск, подбор и наем персонала;
- на поддержание техники безопасности и улучшение условий труда;
- на содержание рабочих мест, в том числе приобретение спецодежды, электроосвещение, обогрев, их санитарно-гигиеническую обратботку, прочие расходы в зависимости от специфики организации.

При этом массовые увольнения сотрудников как реакция на кризисные явления не могут считаться оптимальными хотя бы потому, что ни о каком управлении персоналом речь не идет. Сокращение численности персонала проходит под лозунгом «Нет человека – нет затрат». Согласно статистике осени 2008 года по этому пути пошли примерно треть компаний России, а в финансовом секторе и сфере недвижимости – половина. [5, с.3]

Опасность такого подхода состоит не только в потере профессионалов высокого уровня, но и наживании врагов (минимум – недоброжелателей).

Предприниматели, акцентирующие внимание на сокращении персонала, рискуют также породить или обострить организационный конфликт на предприятии, а именно: вместо работы и принятия ответственности на себя коллектив начинает искать конкретного

виновника, который и подлежит первоочередному сокращению. [4, с. 6]

Поэтому неслучайно заместитель главного редактора журнала «Кадровик» Марина Ловчева ставит вопрос в условиях кризиса 2008 года: «Сокращать издержки на персонал или сам персонал?».[5, с.3]

Наиболее грамотные предприниматели своей главной задачей в условиях кризиса считают сохранение трудового коллектива, так как при сокращении персонала всегда существует опасность потери в будущем не только наиболее квалифицированных, но и преданных фирме специалистов.

Такие предприниматели стараются обеспечить выдержанную, продуманную, ответственную кадровую политику, нацеленную не только на оптимизацию издержек, но, прежде всего:

- на удержание лучших кадров;
- поддержание морального духа работников;
- сплочение коллектива. [1, с. 36]

Способов сохранения коллектива и управления им даже в нестандартных ситуациях в мировой практике выработано немало. В современной России часть из них закреплена в Трудовом кодексе РФ (далее ТК РФ).

Среди методов управления персоналом в условиях кризиса можно выделить следующие:

- Переход к гибкому режиму рабочего времени (ст. 102 ТК РФ)
- Перевод на неполный рабочий день (ст.93 ТК РФ);
- Перевод на неполную рабочую неделю (ст. 93 ТК РФ);
- Переход от внешнего к преимущественно внутреннему обучению и переквалификации сотрудников (ст.187,196,197, гл. 32ТК РФ);
- Сокращение заграничных командировок и стажировок [2, с.36];
- Сокращение не размера заработной платы, а темпов ее роста (замораживание). [2, с.44];
- Снижение или замораживание бонусов (премиальных) желательно начиная с высшего менеджмента. [2, с.44];
- Снижение площади офисов путем создания удаленных рабочих мест, в частности, перевод работников на работу в домашних условиях (надомничество) (гл. 49, ст. 310 ТК РФ) [3, с. 49)];
- Вынужденные отпуска:
    - Массовое направление в ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 125 ТК РФ);
    - Направление в неоплачиваемые отпуска (ст. 128 ТК РФ);
- Выведение сотрудников за штат с последующим заключением с ними договоров гражданско-правового характера:
- Договор подряда (гл. 37 ГК РФ);
- Возмездное оказание услуг (гл. 39 ГК РФ);
- Перевозка (гл. 40 ГК РФ);

- Транспортная экспедиция (гл. 41 ГК РФ);
- Обращение к компании-провайдеру в режиме аутстаффинга;
- Деление рабочего места.

При использовании всех вышеперечисленных методов снижения издержек на персонал, следует учитывать общее требование трудового права: изменения не должны ухудшать положения работника в соответствии с требованиями трудового законодательства (ст. 74 ТК РФ), а также помнить, что все мероприятия должны оформляться либо изменением к трудовому договору, либо оформлением отдельного договора (например, при направлении на обучение с отрывом от производства).

Часть из вышеуказанных методов используется и в нормальных условиях ведения бизнеса, однако их содержание принципиально изменяется. Например, прием на условиях неполного рабочего дня и неполной рабочей недели с целью увеличения количества необходимых специалистов, имеющих занятость в других местах, активно использовался в условиях подъема экономики России. Однако в условиях кризиса переход к гибкому режиму рабочего времени для имеющихся работников означает для них снижение объемов работы, как следствие – сохранение специалистов и одновременно с этим снижение издержек на персонал для предпринимателя.

На работодателя ст. 74 ТК РФ возлагается обязанность доказать производственную необходимость, которая и явилась основанием для изменения обязательных условий трудового договора. В условиях кризиса без реального технического перевооружения работодатель может подтвердить эту необходимость проведения непопулярных мероприятий только экономическими расчетами за отчетный период, отражающими снижение доходности бизнеса.

Если этого сделано не будет, то проведение в жизнь ряда мер является фактически незаконным, поскольку речь идет об изменении существенных условий трудового договора (например, режима рабочего времени).

Анализ опыта управления кадрами в условиях кризиса в России и других странах позволил привести следующие примеры.

Перевод на неполный рабочий день и неполную рабочую неделю как положительный опыт родился в Великобритании. Женщины, имеющие малолетних детей, наиболее часто изъявляли желание работать в режиме неполного рабочего дня. Общественно активные женщины, напротив, предпочитали работу в условиях неполной рабочей недели.

В России данный опыт приобрел иное «звучание». Режим неполной рабочей недели больше заинтересовал активных мужчин, которые в свободные от работы дни недели, выполняют трудовые функции по совместительству в других организациях.

Неполный рабочий день, в свою очередь, актуален не только для

женщин с малолетними детьми, но и для лиц, работающих в сельской местности, работающих пенсионеров, студентов, совмещающих работу с обучением без отрыва от производства.

Надомничество позволяет работодателю сократить ряд издержек на содержание рабочего места (освещение, отопление, уборку рабочих мест, обслуживание офисной техники), а также во многих случаях на рабочую одежду, т.е. отчасти на обеспечение правил техники безопасности и производственной санитарии.

Для Великого Новгорода градообразующим предприятием является ОАО «Акрон». Поэтому понятна реакция жителей областного центра на сведения о возможном сокращении рабочих мест в связи с неблагоприятными экономическими условиями. Благодаря вмешательству областных и городских властей и проведенных с руководством общества переговоров в рамках социального партнерства, была выработана «мягкая» схема снижения издержек производства.

В частности, одним из мероприятий явилось массовое направление сотрудников в неоплачиваемый отпуск на неопределенный срок. Важно отметить, что при этом с каждым работником проводилась разъяснительная работа, а уход в данный отпуск оформлялся на основании «добровольного» заявления работника.

Гарантией отзыва из данного отпуска при улучшении экономической ситуации являлось только «честное слово» работодателя. Таким образом удалось избежать массового увольнения работников.

Помимо методов, предусмотренных законодательством, в практике менеджмента особое звучание приобретают иные, в т.ч. психологические методы управления персоналом. К ним относятся: вовлечение, запрещение, командование, комплимент, внушение, намек, обман ожиданий, осуждение, подражание, убеждение, побуждение, похвала, принуждение, требование, порицание, просьба, совет.

В кризисных условиях все методы подчинены целям: сплочение коллектива, поддержание и даже повышение производительности труда. Например, убеждение менеджерами каждого работника в том, что самоотверженный труд, улучшение общения с клиентами – залог выхода из экономического коллапса.

Личный пример руководителя также становится более значимым. В частности, в период Великой депрессии в США в 1929-1933гг. Генри Форд установил себе до возвращения к прибыльности предприятия заработную плату в один доллар.

В России образца 2015 года примеры подают органы государственной власти. Как положено – строго по вертикали. Точечный импульс передал в начале года руководитель страны, Президент РФ, объявивший о сокращении с 1 марта по 31 декабря 2015 года денежного содержания с уменьшением на 10 процентов себе, председателю Правительства РФ, Генеральному Прокурору РФ и председателю

Следственного комитета РФ.

Другим указом – с 1 мая по 31 декабря 2015г. сократил заработную плату государственным гражданским служащим также на 10%.

Следует отметить, что действия руководителя страны не остались незамеченными, и эстафету приняли главы регионов. Губернатор Новгородской области объявил о снижении своего должностного оклада на 10%. Еще дальше пошел губернатор Псковской области, сокративший себе зарплату на целых 50%, своих заместителей – на 10%. Примеру последовали руководители Ярославской, Брянской, Калужской областей, сократившие на 10% свои оклады и части своих подчиненных. Эстафету подхватывают и главы муниципальных районов (Одинцовский район Московской области) В других регионах импульс пытаются передать с областного уровня на муниципальный в добровольно-принудительном порядке. Это особенно примечательно в связи с увеличением окладов чиновников на 15-20% в конце 2014 года.

Предполагается, что и бизнес отреагирует сходным образом.

Исследование же, проведенное в разгаре кризиса 2008г. в России, показало, что предприниматели в рамках снижения издержек готовы были пойти на непопулярные меры в отношении сотрудников, в том числе на оптимизацию численности персонала (52,3%). Но ни один (!) – на сокращение заработной платы. [6, с. 37]

Следовательно, кризис – не способ избавления от «ненужных» сотрудников, а повод найти оптимальное сочетание методов управления персоналом для сохранения и сплочения трудового коллектива и поддержания благоприятного психологического климата в организации.

Литература

1. Документы к теме номера «Кадровая политика и финансовый кризис» // Кадровик, 2009, №1, с.36-45;
2. Кадровик. Кадровый менеджмент 2009, №1, стр. 36-45;
3. Карташова Л. Как сократить персонал и сохранить доверие тех, кто остался // Кадровик. Кадровый менеджмент // 2009, №1, стр. 46—57;
4. Коновалова В. Конфликт в организации: Старые и новые проблемы // Кадровик, 2008, №7, с.4-13
5. Ловчева М. Сокращать издержки на персонал или сам персонал? // Кадровик, 2009, №1, с.3;
6. Что происходит и что делать? Оценки и прогнозы HR-специалистов // Кадровик. Кадровый менеджмент, 2009, №1, стр. 36-45.

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ЗАКРЕПЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Чумакова Анастасия Николаевна
СФ МГУТУ

В настоящее время не существует единого определения и четких критериев отнесения работников к категории "молодые специалисты". Неопределенными являются границы возраста и стаж трудовой деятельности, позволяющие отнести специалиста к категории "молодой", а также уровень образования, позволяющий отнести молодого человека к категории "специалист". Тем не менее, очевидно, что категория "молодой специалист" по возрастным рамкам отчасти совпадает с рамками категории "молодежь", которой (молодыми гражданами), в соответствии с доктриной, концепцией и стратегией государственной молодежной политики, считаются лица в возрасте от 14 до 30 лет. Поэтому на молодых специалистов распространяется проводимая в РФ государственная молодежная политика, которая "представляет собой целенаправленную деятельность органов государственной власти, общественных объединений и иных социальных институтов, направленную на решение проблем молодежи во всех сферах ее жизнедеятельности".

Проблема трудоустройства молодых специалистов, а также нехватка на рынке труда квалифицированных специалистов и усиление конкуренции за лучших молодых специалистов актуализируют программы по подбору и развитию молодых специалистов. Данные программы являются заметной тенденцией последних трех-четырех лет.

Разбирая первую проблему, а именно, трудоустройство молодых специалистов, зачастую без опыта работы, можно отметить, что данные программы позволяют студентам 5-х курсов, а также выпускникам, во-первых, трудоустроиться, во-вторых, определиться в выборе отрасли и сферы деятельности, в-третьих, начать наращивать знания и опыт. Но, также необходимо отметить, что коэффициент отбора может достигать нескольких сотен человек на одно место.

Портрет наиболее желательного кандидата для компании выглядит следующим образом:

- Высшее образование или выпускники последних курсов ведущих вузов (МГУ им М.В. Ломоносова, МГИМО, Финансовая академия, Высшая школа экономики, СПБГУ и другие), а также специализированные вузы или Академии в зависимости от отрасли (например, медицинские компании с удовольствием рассматривают выпускников таких Вузов, как Первый МГМУ им. И.М. Сеченова).
- Хорошая успеваемость (чаще всего, компании отталкиваются от среднего балла в 4.5 из 5.0)
- Участие в профильных Олимпиадах и конкурсах (в школе и вузе), а

также вне учебной жизни. Данный критерий позволяет компаниям выбрать активных, амбициозных, уверенных в своих силах будущих сотрудников.

- Аналитические способности.
- Высокие коммуникативные навыки, умение и желание работать в команде, Do многих компаниях участники программ с первых дней начинают работать в командах друг с другом, а также со своими наставниками (профессионалами высокого уровня).
- Лидерские качества.
- Умение ставить амбициозные цели и добиваться их. Данный критерий отбора ведет к тому, что компании получают сотрудников, которые хотят и могут постоянно перевыполнять планы и поднимать планку.
- Умение творчески подходить к любому заданию.
- Свободное владение английским языком (также ценится знание нескольких иностранных языков).
- Способность самостоятельно принимать решения, а также уметь организовать свой рабочий день.

Молодые специалисты, хорошо проявившие себя в практической работе, являются основным источником пополнения резерва кадров на выдвижение. Возможны следующие пути продвижения молодого специалиста: работник растет как специалист, последовательно повышая и углубляя знания по избранной специальности; работник на определенном этапе своей деятельности в качестве специалиста может принять на себя выполнение ряда административных функций, перейдя тем самым в группу руководителей нижнего уровня; молодой специалист продвигается по иерархии должностей линейных руководителей производства.

После специальной подготовки, молодые люди, приходя на промышленное предприятие, адаптируются значительно быстрее. Огромную роль в данной ситуации играют различные программы. Называются эти программы по-разному, но суть одна – предприятие принимает на работу молодого специалиста и целенаправленно его обучает. На одних предприятиях участник программы изначально выбирает отдел, в котором будет работать, а в других предусмотрена ротация, дающая возможность вчерашнему студенту попробовать себя в разных областях, а предприятию к нему присмотреться.

Существующие на предприятиях общественные молодежные организации, защищая интересы молодых работников, зачастую не стремятся к тому, чтобы научить самих молодых людей отстаивать свои интересы, быть инициативными и коммуникативными. А ведь именно это могло бы стать лучшим вариантом решения проблем работающей молодежи, поскольку в современной динамичной среде только тот молодой работник, который открыт изменениям, коммуникабелен, развил в себе способность к постоянному обучению и переобучению, может быть

успешен в своей профессиональной деятельности и карьерном росте. Молодым специалистам требуются серьезные знания в смежных отраслях, умение быстро адаптироваться в быстроменяющихся социально-экономических условиях. Для этого необходима поддержка молодых работников со стороны работодателей. Такая поддержка может представлять собой помощь в переобучении и повышении квалификации молодых кадров, разработки и реализации программ для ускорения адаптации молодых работников, для их продвижения по карьерной лестнице. Занимает такая адаптация обычно от одного до трех месяцев, но доброжелательная, ответственная и активная позиция самого молодого работника позволит это сделать быстрее.

Работа с молодежью на промышленных предприятиях – огромная сфера деятельности, требующая умения вести конструктивный диалог.

Привлекая молодых специалистов к участию в различных программах, можно хорошо подготовить их по тем специальностям, которые действительно требуются предприятию, кроме того, молодые работники осваивают корпоративную культуру предприятия и принципы работы на нем.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ КАДРОВОЙ РАБОТЫ НА ПРИМЕРЕ ЗАО «ГВАРДЕЕЦ»

Шепенкова Анна Леонидовна
СФ МГУТУ, anyasche@gmail.com

Современные организации практически не могут обойтись без специального подразделения – кадровой службы, занимающейся управлением кадрами (персоналом). Важность существования кадровой службы определяется тем, что человеческие ресурсы в настоящее время являются главным резервом повышения устойчивости организации.

Кадровая служба является основным структурным подразделением организации по управлению кадрами, на которую возложены функции по приёму и увольнению работников, а также по организации их обучения, повышения квалификации и переподготовке.

В связи с тем, что значимость кадровой службы неуклонно повышается, вопрос об организации кадровой работы на предприятии приобретает актуальность и остроту.

Для того, чтобы система управления персоналом была более эффективной, она должна определяться своим стилем управления, моделью мотивации, подходом к компетенции, организацией зарплаты, повышением квалификации, созданием социальной программы, традиции корпоративной культуры, где каждый чувствует себя частью предприятия.

Для правильной организации работы с кадрами на любом предприятии изначально должны быть составлены и утверждены в

установленном порядке:

- коллективный договор;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- штатное расписание;
- должностные инструкции;
- положения об отделах и службах предприятия и другие документы.

По результатам анализа организации кадровой работы на ЗАО «Гвардеец» были выявлены следующие особенности:

При отборе и подборе персонала существенной недоработкой является отсутствие наборов квалификационных характеристик, которыми должен обладать «идеальный» для той или иной должности сотрудник. Также на этом направлении кадровой работы считаю недостатком отсутствие портрета идеального сотрудника, т.е. личностных характеристик человека, его способностей к выполнению тех или иных функций, типов поведения и социальных ролей. Помимо этого при подборе и расстановке персонала сложности возникают в связи с отсутствием перечня требований, предъявляемых профессией, специальностью и должностью к человеку.

Подбор персонала – наиболее ответственный этап в управлении персоналом, так как ошибка обходится слишком дорого. Умение нанимать на работу наиболее подходящих людей является большим и довольно редким талантом, которым может владеть управляющий персоналом.

Строгие требования к подбору кадров позволяют не только отобрать лучших специалистов, но и напомнить тем, кто уже работает, какие высокие требования предъявляются к персоналу.

В ходе анализа работы кадровой службы были предложены следующие нововведения:

- Разработка профессиограммы.
- Общая характеристика профессии.
- Разработка квалификационной карты.
- Разработка карты компетенций.

К числу позитивных изменений можно отнести следующее:

- обеспечение персоналу надлежащего уровня и качества жизни (благоприятные условия труда, достойная заработная плата, необходимые социальные услуги и пр.);

- создание условий для реализации и развития индивидуальных способностей работников;

- достижение степени свободы и самостоятельности (возможность принимать решения, определять методику выполнения заданий, устанавливать график и интенсивность работы и пр.);

- создание благоприятного социально-психологического климата (возможности для коммуникации, информированность, относительная

бесконфликтность отношений с руководством и коллегами и пр.).

К числу предотвращенных отрицательных изменений можно отнести:

- ущерб, наносимый здоровью персонала неблагоприятными условиями труда (профессиональные заболевания, несчастные случаи на работе и пр.);

- ущерб, наносимый личности (интеллектуальные и физические перегрузки и недогрузки, стрессовые ситуации и пр.). Следует обратить внимание на взаимосвязь экономической и социальной эффективности совершенствования системы и технологии управления персоналом, которая объясняется следующим.

С одной стороны, социальную эффективность в виде стимулов для персонала можно обеспечить только тогда, когда существование организации является устойчивым и она получает прибыль, позволяющую предоставить эти стимулы. С другой – экономической эффективности можно добиться только в том случае, если работники предоставят в распоряжение организации свою рабочую силу, что возможно при наличии у организации определенных социальных благ, а значит, и соответствующего уровня социальной эффективности.

Социальные результаты в ряде случаев поддаются стоимостной оценке (например, сокращение потребности в социальных льготах и компенсациях для нейтрализации или ослабления действия неблагоприятных условий труда и т.д.) и могут быть включены в состав экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

При комплексной оценке экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом возможны следующие подходы:

- экономическая эффективность рассматривается как главный показатель, а социальная эффективность – как ограничение, т.е. принимаются только те проекты, которые предусматривают мероприятия социального характера;

- рассчитывается интегральный обобщающий показатель экономической и социальной эффективности, но ввиду частой качественной несопоставимости целей такой расчет носит условный характер;

- в начале варианты решений разрабатываются и рассматриваются с позиций социальных целей независимо от экономических, а далее среди отобранных социально эффективных вариантов определяется экономически эффективный.

В тех случаях, когда социальные результаты не поддаются стоимостной оценке, достаточно охарактеризовать источники получения экономии или подробно описать те социальные последствия, которые ожидаются в результате осуществления проекта.

ОЦЕНКА ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Штапун Екатерина Вячеславовна

НовГУ, shtapun_ekateri@mail.ru

научный руководитель к.э.н, доцент НовГУ Фетисова Г.В.

Демографическая проблема – глобальная проблема современности. Демографические процессы оказывают воздействие на ход многих общественных процессов. Так, например, когда уровень рождаемости падает, увеличивается процентная доля пожилых людей в обществе. Это в свою очередь увеличивает демографическую нагрузку на работающее население в трудоспособном возрасте. Последствия изменения уровня рождаемости отражаются в колебаниях уровня преступности, уровня и структуры занятости, конкурсов между абитуриентами при поступлении в учебные учреждения и т.д. Современные демографические процессы такие как: снижение рождаемости, рост смертности, отрицательное значение естественного прироста, высокий рост миграционного оттока, увеличивающееся число разводов – все эти проблемы касаются и Новгородской области.

Проблема с демографической ситуацией в Новгородской области до сих пор является актуальной. По-прежнему наблюдается снижение общей численности населения в области. Если на начало 1990 года в Новгородской области насчитывалось 753, 369 тыс. человек, то на начало 2014 года – всего лишь 622,430 тыс. человек, т.е. численность снизилась на 17,4 процента.

Этому способствует не меняющееся на протяжении 25 лет положение: естественный прирост является отрицательной величиной, другими словами, смертность превышает рождаемость.

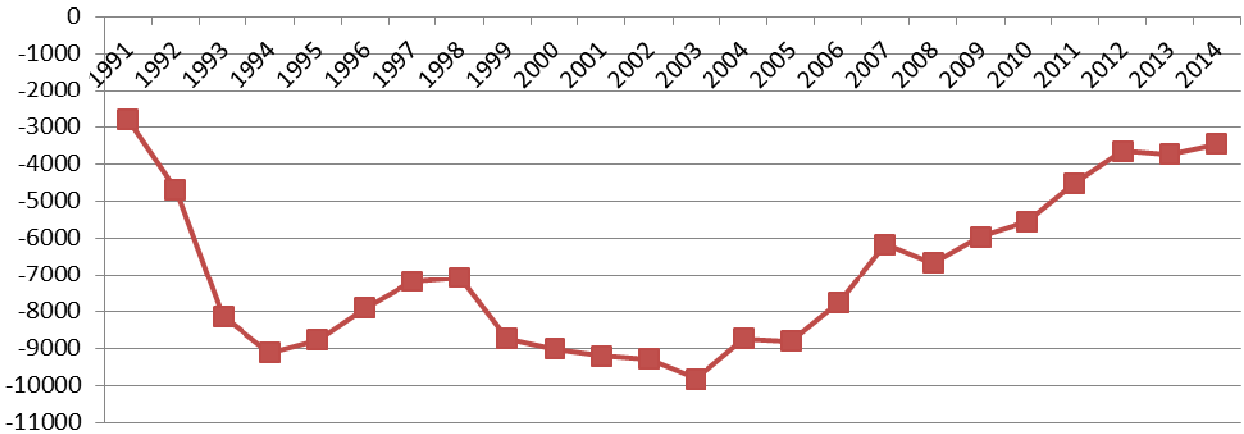


Рисунок 1 – Динамика естественного прироста по Новгородской области

Проанализировав показатели смертности и рождаемости за

десятилетний период (2005-2014г.г.), можно отметить постепенное увеличение числа родившихся детей. На начало 2005 года коэффициент рождаемости составил 9,3 детей на тысячу населения, но к началу 2014 он вырос: на тысячу населения Новгородской области пришлось 11,7 родившихся. А показатель смертности, наоборот, понемногу стал падать. Так, в 2005 году на тысячу населения приходилось 22,5 умерших человека, а к началу 2014 года число умерших снизилось до 17,3 человек на тысячу населения.

Рассмотрим причины, препятствующие росту воспроизводства населения. Движение показателя рождаемости тесно связано с изменениями, происходящими в институте семьи. За последнее десятилетие наблюдается снижение значимости семьи в обществе. Это объясняется переоценкой моральных ценностей современной молодежью. Для них семья уже не является тем, чем она была для людей предыдущего поколения. Современные женщины стремятся добиться определенного статуса в обществе, зацикливаются на своем продвижении по карьерной лестнице, в таком случае семья уходит на второй план, поэтому у них не хватает времени для поиска надежного спутника жизни и создания собственной семьи.

Все больше стало появляться так называемых «гражданских браков», люди стали безответственнее. Вследствие этого возросло число внебрачной рождаемости. Доля внебрачных рождений в общем числе рождений на протяжении длительного времени быстро росла и лишь в последние годы стабилизировалась на уровне 31,4 процента. Матери одиночки по сравнению с замужними женщинами социально и экономически уязвимы, поэтому они нуждаются в помощи государства.

Из этого вытекает следующее последствие: количество абортов находится практически наравне с рождаемостью.

Можно отметить положительное изменение в 2013 году: 74,4 аборта на 100 родов, по сравнению с 2005 годом, где на 100 новорожденных приходилось 132 аборта. За десять лет этот показатель снизился практически в два раза, но до сих пор остается критически высоким. Основная масса женщин, которые совершают аборты, находится в наиболее подходящем возрасте для репродукции – 20-39 лет. Главными поводами, которые побуждают женщин идти на аборт, являются: низкий материальный достаток (78%), неуверенность в партнере или его отсутствие (54%), отсутствие собственной жилищной площади (49%), карьеризм (33%).

Необходимо уделить серьезное внимание данной проблеме и принять меры, которые в дальнейшем будут способствовать снижению уровня совершаемых абортов. Во-первых, стоит внедрить социальную рекламу в СМИ, разместить в общественных местах агитационные листовки, плакаты, где должно быть отражено негативное отношение к прерыванию беременности. Во-вторых, так как чаще всего инициатива

исходит от мужчин, следует приглашать на доабортную консультацию партнера женщины, возможно, это поможет изменить выбор в пользу сохранения ребенка. В-третьих, сделать процедуру по прерыванию беременности платной, но для осуществления этой меры потребуется тщательно продумать все детали, а также возможные последствия, которые могут возникнуть.

Также на естественный прирост воздействуют показатели «брачности» и «разводимости». Статистические данные отдела ЗАГС Новгородской области свидетельствуют о том, что в 2014 число пар, заключивших брак, по сравнению с предыдущим годом снизилось на 1,6 %. Что касается количества расторженных браков: в 2014 году по сравнению с 2013 годом оно сократилось на 7,4%. Этот показатель по-прежнему остается высоким. На 1000 брачующихся пар приходятся 574 разведенные.

Для снижения числа разводов специалисты отдела ЗАГС беседуют с парами, подающими заявления на расторжение брака. После таких консультаций в среднем около 30% обратившихся принимают решение сохранить семью. В том случае, когда лишь один супруг согласен на развод, мировые судьи дают срок для обдумывания решения от одного месяца до трех. Как показывает судейская практика, из 5 пар, которым предлагалось время на примирение, треть семей была сохранена.

Еще один показатель, влияющий на изменение численности населения – миграционный отток жителей за пределы Новгородской области. В 2014 году по сравнению с 2013 годом увеличилось число выбывших мигрантов, оно превысило количество прибывших в область на 3,2%, из-за этого не может идти речь о покрытии потерь естественной убыли путем роста миграционного потока.

Большая часть мигрантов наблюдается среди трудоспособного населения, что составляет 72% миграционного оборота, миграционная убыль составила 824 человека в 2014 году. Молодые люди покидают Новгородскую область в поисках перспективы: их не устраивает размер заработка (в среднем ежемесячная заработная плата по Новгородской области установилась в районе 24,9 тыс. руб. в 2015 году, в то время как в столице – 60,8 тыс. рублей, в Санкт-Петербурге – 41,3 тыс. рублей). Поэтому миграция населения в эти города составила 56,5% от общего числа мигрантов.

По данным службы статистики наибольшей популярностью пользуется город Санкт-Петербург, при обмене населением за 2014 год Новгородская область понесла убыль в размере 1,3 тыс. человек.

Из стран СНГ прибыло в Новгородскую область 2,2 тыс. человек, а количество выбывших составило 1,2 тыс. человек. По сравнению с 2013 годом миграционный прирост сократился на 34,7%, но по-прежнему является положительной величиной и составил одну тысячу человек.

Новгородская область привлекательна для населения старше

трудоспособного возраста, в этой категории количество прибывших мигрантов превысило число выбывших в 2014 году на 492 человека.

Основные причины, по которым 45% мигрантов (в возрасте от 14 лет и старше) покинули область, относятся к личному и семейному характеру. Каждый пятый уехал из-за смены работы, а 13% населения сменило место жительства из-за учебы.

В целях удержания молодого трудоспособного населения, необходимо создавать новые рабочие места, условия для повышения квалификации (предпочтительно на бесплатной основе), расширить число бюджетных мест с целевым направлением для жителей Новгородской области, разработать программу по обеспечению доступным жильем молодых семей, увеличить число мест для отдыха и развлечений.

Таким образом, демографическая ситуация Новгородской области остается относительно стабильной, но все же неутешительной, т.к. естественный прирост имеет отрицательное значение. Наметились положительные изменения: смертность снижается, рождаемость растет медленным темпом. Один из путей улучшения демографической ситуации – сокращение количества абортов. За последние 15 лет их число сократилось вдвое. Необходимо направить усилия на укрепление института брака, пропаганду традиционных семейных ценностей путем социальной рекламы, образовательных программ, СМИ. Ситуацию можно исправить, но это зависит, не только от действий государственной политики, но и от каждого жителя Новгородской области.

28 октября Постановлением Новгородской областной Думы был принят закон от 2 ноября 2009 года «о Концепции демографической политики Новгородской области на период до 2025 года». Концепция является основой для разработки мер, направленных на повышение рождаемости, охрану здоровья населения области, увеличение средней продолжительности жизни, оказание поддержки семье, регулирование миграции и иные аспекты демографического развития области.

Литература

1. Территориальный орган федеральный службы государственной статистики по Новгородской области [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://novgorodstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/novgorodstat/ru/statistics/poppopulat/
2. Единая межведомственная информационно-статистическая система [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.fedstat.ru/indicators/start.do
3. Комитет ЗАГС и ООДМС Новгородской области [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.zagsnov.ru/index.php/stat