

К ВОПРОСУ О ПРОБЛЕМЕ ВЛАСТИ И ЛИДЕРСТВЕ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Киселева А.А. – аспирант, ассистент кафедры «Экономика труда»

Мишин А.К. – к.э.н., доцент, зав. каф. «Экономика труда»

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова

Проблема власти и лидерства актуальна в современном мире, особенно для организаций с бюрократической организационной культурой.

В реальной жизни не всегда выбирается оптимальное решение, продвигаются самые способные кадры и хорошее предпочитается плохому, а при распределении бюджета лучшие шансы имеет достойное подразделение. Чаще всего решение диктуется политическими соображениями в интересах тех, у кого власть.

Специалисты американского Центра креативного лидерства выявили около 20 лучших сотрудников ряда фирм и сравнили их работу с работой 20 неудачников, работающих в тех же фирмах. И те и другие при поступлении в компанию имели равные шансы на успех, поскольку обладали примерно одинаковой подготовкой, опытом, образованием и т. д. Тем не менее, через какое-то время представители второй группы становятся аутсайдерами вследствие и собственной неадекватности, и неэффективного использования власти в межличностных отношениях. Слабые менеджеры получили минимум власти, но не прошли тест на достойного руководителя.

Был проведен социологический опрос (анкетирование) 60 сотрудников Алтайской таможни. На вопрос: «Какие из данных проблем Вы наблюдали или испытывали со стороны начальства?» были получены следующие ответы:

- чрезмерные амбиции, политиканство и постоянные попытки набить себе цену – 36,6 %;
- неспособность делегировать полномочия подчиненным и создавать команду – 17,1 %;
- бесчувственность по отношению к людям, грубость и запугивание – 14,6 %;
- холодность, равнодушие и надменность, стремление к личному благополучию за счет других – 12,2 %;
- утрата доверия людей – 12,2 %;
- сверхзависимость от других – 7,3 %.

Баланс типов (или источников) властей в Алтайской таможне выглядит следующим образом:

1. законная, или легитимная власть (должностные, властные полномочия), полученная «из рук» высшего руководства организации; легитимная власть позволяет руководителям управлять ресурсами, вознаграждать и наказывать подчиненных – 40,54 %;

2. власть, основанная на принуждении, основанная на возможности наказывать других людей или, по крайней мере, инициировать угрозу наказания – 24,32 %;

Злоупотребление руководителями наказаниями негативно влияет на социально-психологический климат, уровень дисциплинированности.

3. экспертная власть, основанная на знаниях – 10,81 %;

Экспертная власть того или иного специалиста может оказывать воздействие на лиц, стоящих выше него в управленческой иерархии (так называемые «ключевые специалисты» или просто эксперты по определенным вопросам).

4. личная власть (референтная, харизматическая) на основе индивидуальных черт руководителя; такая власть базируется на стремлении человека идентифицировать себя с влияющим на него лицом, на восхищении, стремлении подражать ему – 10,81 %;

5. власть, основанная на вознаграждении, обусловленная возможностями руководителя контролировать и управлять некими благами – 8,11 %;

6. информационная власть, которая проистекает из убедительного содержания какого-либо сообщения самого по себе – 5,41 %.

Типы власти часто проявляются не обособленно, а в различных сочетаниях. Более того, использование одного типа власти может сильно повлиять на другие. Так, обращение к власти

принуждения часто ослабляет референтную власть, поскольку людям свойственна неприязнь к тем, кто наказывает их.

На основании результатов исследования можно сделать вывод, что преобладающим стилем лидерства является автократический (по Е. Богардусу), доминирующий (по Ф. Бартлетту), законодательный (по Дж. Гетцелю и Е. Губу), формальный (по В. Беллу, Р. Хиллу и С. Миллзу), легальная легитимность (по М. Веберу).

С позиций системного подхода, лидер должен хорошо знать возглавляемую им систему, адекватно оценивать ее текущее состояние, достаточно четко представлять ее будущий облик и уметь убедить в необходимости перехода системы в новое состояние всех сотрудников, от действий которых зависит успешность такого перехода. Организационные решения реализуются только в той мере, в какой они могут опереться на добровольную поддержку тех, кто превращает их в практику повседневной жизни. Обеспечить добровольное следование за собой, полное принятие ожидаемого состояния организации в качестве одной из личных целей каждым ее сотрудником — значит, создать продуктивную команду единомышленников и на этой основе достичь успеха.

Меняется роль типичного менеджера, который сегодня больше похож не на начальника, а на наставника и ментора. В этих условиях влияние определяется не столько формальным местом работника в организации, сколько его способностью эффективно осуществлять определенные функции. Для эффективности сотрудника в современной организации чрезвычайно важны условия, определяющие суть полномочий.

Личное влияние обуславливается двумя факторами: личностными качествами и характеристиками, связанными с позицией в организации. Естественно, значимость каждого из факторов существенно зависит от организационного контекста. Должностная позиция крайне значима в системах с ярко выраженной иерархичностью, к числу которых относятся все военные и некоторые гражданские организации с бюрократической организационной культурой. Принцип таких организаций «ранг определяет ваши привилегии» указывает на то, что в подобных организациях вознаграждение определяется скорее не личными результатами, а занимаемой должностью. Мы обращаем большее внимание не на уровень власти, соответствующий рассматриваемой позиции, а на возможности, связанные с занимаемой позицией или работой.

К числу основных источников власти могут быть отнесены четыре личных качества. Как видно из табл. 1, это компетентность (опыт), личная привлекательность, усердие и легитимность [4, с.287]. Компетентность является отражением знаний и способностей; личная привлекательность связана с эмоциональной притягательностью; усердие предполагает личную ответственность и серьезную мотивацию; легитимность порождает доверие.

Таблица 1. Факторы личной власти

Характеристика	Описание
Компетентность	Владение знаниями или опытом, необходимыми для выполнения заданий
Личная привлекательность	Приятные качества, ассоциирующиеся с дружелюбием
Усердие	Постоянное принятие обязательств выше ожидаемого уровня
Легитимность	Соответствие поведения основным организационным ценностям

Согласно ранее проведенному опросу в Алтайской таможне (60 респондентов, в возрасте от 25 до 43 лет, из них 18 мужчин и 42 женщины), целью которого было выявление причин и источников стресса на работе. За основу была взята работа Д. Вэттена и К. Камерон, которые указывают следующие причины возникновения стресса на работе (табл. 2).

Таблица 2. Причины срывов («сгорания на работе»)

№	Характеристики рабочего места	Доля работников, назвавших это причиной срыва, %
1	Работники не имеют возможности разговаривать друг с другом	2,0
2	Конфликты между работниками – обычное явление	10,2
3	Работникам дают слишком мало возможностей для контроля	4,1
4	Кадровый или расходный бюджет явно неадекватны	4,1
5	Руководство и работники не имеют возможности открыто разговаривать друг с другом	10,2
6	Руководство не поддерживает работников	12,2
7	Льготы при предоставлении отпусков и оплате больничных листов ниже среднего	6,1
8	Льготы работников сведены к минимуму	6,1
9	Организация серьезно поражена бюрократизмом	24,5
10	Работники не получают должного признания и вознаграждения	20,4

Основными причинами сгорания на работе сотрудники считают бюрократизм, которым организация серьезно поражена, работники не получают должного признания и вознаграждения, а также то, что руководство не поддерживает работников. С проблемой лидерства связана и такая характеристика рабочего места - работникам дают слишком мало возможностей для контроля.

В модели К. Купера выделяются шесть источников стресса на работе. Приведем некоторые результаты, отражающие состояние лидерского потенциала:

- ответственность за других людей, которая является частью рабочей роли – 41,2 %;
- необходимость построения и сохранения позитивных и поддерживающих взаимоотношений с коллегами – 60 %, начальниками – 35 %, подчиненными – 5 %;
- недостаток обучения, развития – 15 %;
- недостаток власти – 12,5 %, некомпетентность начальства – 62,5 %, некомпетентность подчиненных – 25 %.

Таким образом, основным стрессором является - некомпетентность начальства.

Исходя из выявленных проблем лидерства и власти, считаем, что необходимы следующие мероприятия для повышения лидерского потенциала: проведение групповых тренингов, направленных на укрепление сотрудничества и создание команды, развитие эмоциональной компетентности сотрудников и руководителей. Необходимо также наладить обратную связь между руководством и сотрудниками, предоставлять сотрудникам прозрачную открытую информацию об организации, сделать максимально возможным участие сотрудников в управлении, выработать более четкие требования к сотрудникам и оценке их деятельности, постоянное приобретение знаний руководителями и создание климата, способствующего использованию компетенций.

Поведение участников высокоэффективных команд взаимозависимо, причем их личные цели подчинены общим. Имеет место ответственность перед командой и желание пребывать в ее составе. Команда может иметь и чисто формальный статус, если ее члены будут доверять только самим себе, стремиться к достижению только личных целей и сохранять независимость от других участников. В подобных ситуациях основная задача должна состоять в нахождении путей, позволяющих добиться основных характеристик эффективно работающей команды — взаимозависимости, разумности деятельности, притягательности, коллективной ответственности, взаимной поддержки и доверия.

ПРЕСТИЖНОСТЬ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ –
ОДНО ИЗ УСЛОВИЙ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Исследовательским центром портала SuperJob.ru в декабре 2008 - январе 2009 гг. был проведён социологический опрос среди представителей экономически активного населения России. Согласно результатам опроса, подавляющее большинство респондентов (75%) убеждены, что "квалифицированные рабочие кадры всегда в почёте" (табл. 1). Коллеги уважают рабочих за профессионализм, а руководители ценят их надёжность.

Таблица 1. "По Вашему мнению, престижно ли сегодня быть квалифицированным рабочим?"

Вариант ответа	все (%)	муж. (%)	жен. (%)	до 19 лет (%)	20-29 лет (%)	30-39 лет (%)	40-49 лет (%)	50 и старше (%)
Да	75	75	76	86	80	72	64	62
Нет	15	16	13	7	11	18	24	24
Затрудняюсь ответить	10	9	11	7	9	10	12	14

"Простым рабочим быть уже не модно, даже если ты мастер своего дела"; "Сейчас надо иметь высшее образование", - считают опрошенные (15 %), убеждённые в непрестижности рабочих специальностей. Чаще остальных данного мнения придерживаются россияне старше 40 лет (24 %), тогда как среди юных сограждан таких совсем немного (7 %).

Отечественной промышленности нужны рабочие кадры: токари, слесари, наладчики оборудования. А нынешняя система профессионально-технического образования не выдерживает критики: практически утрачены связи с производством, преемственность в обучении, квалификация преподавательского состава. Всё это привело к тому, что сегодня на рынке труда представлены работники предпенсионного возраста и совсем молодые, неопытные кадры. Рабочих среднего возраста мало. С одной стороны, такая ситуация выгодна зрелым работникам: пока молодёжь выбирает престижные специальности, старшее поколение имеет возможность трудоустроиться на выгодных для себя условиях. С другой стороны, многие работники со стажем крайне негативно относятся к малому числу преемников и считают, что им некому передать свой опыт.

Затруднились с ответом 10 % опрошенных. Однако и среди них немало тех, кто считает, что "квалифицированные специалисты требуются везде и могут претендовать на хороший заработок", "главное - уметь работать, и необязательно по своей квалификации".

Интересно, что среди самих рабочих, рассуждавших о престижности своей профессии, число респондентов, ответивших на поставленный вопрос утвердительно, несколько меньше, чем в целом по стране, - 63 %. В востребованности и авторитетности своей специальности чаще остальных уверены рабочие, занятые в сфере строительства и ремонта, обслуживания автомобилей, электроники, нефтегазового комплекса. Представители этих профессий называют свою работу "творческой, требующей самоотдачи, смекалки и изобретательности", "не только престижной, но и элитной".

19 % представителей рабочих специальностей свою профессию престижной не считают. Основным мерилом престижности опрошенные считают невысокую оплату труда рабочих, которую они называют "недостойной". Респонденты указывают на то, что труд рабочих нередко бывает недооцененным, а условия труда не соответствуют времени: "Электрик - это одна из многих необходимых профессий, но она не престижна, ибо является низкооплачиваемой и опасной"; "Рабочих (в том числе высококвалифицированных) сейчас вообще не считают за людей. В этом духе наша молодёжь воспитывается родителями и СМИ".

Затруднились с ответом 18 % участников исследования. "Когда я работал по этой специальности, то ощущал необходимость своей работы, видел результат своего труда, но сейчас на моём месте нет того, кому можно было бы передать опыт и знания. Какие зарплаты - такой и престиж..." - считают они.

Дефицит рабочих рук очевиден не только для самих рабочих, но и для властей. Правительство идёт на радикальные меры и выдвигает предложение о сокращении числа вузов в стране с 1000 до 150-200. Как выяснилось, идею министра образования Андрея Фурсенко поддерживают 57 % россиян.

Респондентам, однозначно одобряющим предполагаемую реформу (29 %), близки идеи повышения качества обучения, элитарности вузовского образования. Одним из основных аргументов "за" является и слишком большое количество специалистов на фоне острой нехватки рабочих рук. "Наконец-то будет достаточно рабочих, механиков, слесарей, сантехников и людей со многими другими подобными специальностями, которых сейчас так не хватает", - надеются опрошенные.

Участники исследования, выбравшие вариант "скорее положительно" (28 %), наряду с преимуществами реформы отмечают и её недостатки: "Высшее образование теперь смогут получить только очень обеспеченные люди, а для простых смертных обучение в институтах станет недоступным".

Негативно воспринимает известие о возможном сокращении количества вузов 43 % опрошенных, при этом 23 % из них относится к предложению А. Фурсенко скорее отрицательно, а 20 % - однозначно отрицательно. В отличие от сторонников реформы они уверены, что это "всё равно не решит проблемы качества образования". Россиян волнуют вопросы искоренения взяточничества в вузах, возможные сложности с получением высшего образования абитуриентами из регионов. Беспокоит их и судьба студентов и преподавателей вузов, которые могут попасть под сокращение.

Стоит отметить, что число сторонников реформы растёт с увеличением возраста респондентов. Среди молодёжи до 20 лет преобразования полностью поддерживают 16 %, среди 30-40-летних – 30 %, а среди россиян старше 50 лет – 43 %.

Очевидно, что руководству нашей страны придётся тщательно продумать предполагаемые преобразования, уделить значительное внимание возрождению престижа рабочих специальностей среди молодёжи. Один из интересных способов решения этой проблемы предлагают сами россияне. По их мнению, государственная программа поддержки техникумов и профессиональных училищ должна активно использовать СМИ и киноиндустрию: необходимо снимать социальную рекламу, сериалы и фильмы, формирующие положительный образ современного рабочего человека.

Был проведен анализ кадровой ситуации на рынке труда Алтайского края. Промышленность края остается отраслью экономики, создающей более 20 % рабочих мест (22,6 % от численности занятых в экономике края в 2007 г.), несмотря на снижающуюся абсолютную численность работающих (135,0 тыс. чел. на 01.01.2007 г., что на 6,0 % ниже, чем на 01.01.2006 г.). Анализ показал, что:

1. Система профессиональной подготовки края не обеспечивает потребности промышленности по значительной группе специальностей, профессий с учетом обеспечения возрастной ротации работающего персонала.

2. Серьезной проблемой становится не столько нехватка рабочих кадров в абсолютном выражении, сколько возрастающее несоответствие их квалификации требованиям современных производственных технологий, обеспечивающих выпуск конкурентоспособной продукции, современному уровню технологического оборудования. Таким образом, нарастает тенденция несоответствия спроса и предложения рабочей силы, выражающаяся, в первую очередь, в недостатке рабочих кадров требуемой квалификации.

3. Подготовка, переподготовка и обучение рабочих кадров на собственной базе предприятий ведется недостаточно эффективно. У большинства учебных центров

предприятий отсутствуют лицензии Управления Алтайского края по образованию и делам молодежи.

4. Из-за низкой заработной платы, отсутствия на предприятиях общежитий и перспектив обеспечения жильем, низка «закрепляемость» выпускников профессиональных технических училищ.

5. Низкий уровень сотрудничества промышленных предприятий с учреждениями начального профессионального образования по вопросам оказания финансовой поддержки, укрепления материальной базы, прохождения практики и т.д.

6. Слабо налажена работа по пропаганде престижа рабочих профессий, профориентации школьников, слабо организовано профильное обучение учащихся общеобразовательных школ по рабочим профессиям.

7. Отсутствует тесная связь предприятий, профессиональных училищ с центрами занятости по вопросам прогнозирования потребности рынка труда, подготовки и переподготовки населения, находящегося на учете по безработице.

8. Количество выпускаемых организациями начального профессионального образования квалифицированных рабочих кадров по востребованным специальностям не соответствует потребностям, что частично связано и с низкой престижностью труда в промышленности, разрушением действующих ранее механизмов управления мотивацией на предприятиях.

Необходимо восстановить престиж рабочих профессий. Пока предприятия промышленности живут кадровым наследием времен СССР, около 75% рабочих — люди средних лет или предпенсионного возраста.

1. На предприятиях необходимо.

1.1 Внедрять систему наставничества. Например, наставник курирует своего подопечного в течение 6 месяцев и, если программа адаптации прошла успешно, получает материальное вознаграждение. Ученикам выплачивается стипендия, а за успешную учебу начисляются бонусы. По итогам года проводится конкурс на звание «Лучший наставник».

1.2 Обеспечивать места для практики студентов начального и среднего профобразования на современном оборудовании.

1.3 Увеличивать оплату труда по отдельным рабочим специальностям и профессиям.

1.4 Проводить техническое перевооружение производства, оснащать работников современной, удобной и практичной спецодеждой, инструментами, облегчающими труд и увеличивающими производительность труда.

1.5 Создавать общественные молодежные организации, которые будут заниматься вопросами привлечения, удержания, адаптации молодых рабочих, пришедших работать на заводы. Для создания подобных организаций необходимо обучение молодежного актива совместно с преподавательским составом.

2. Необходимо изменить структуру начального и среднего профобразования и превратить ПУ в центры профессиональной подготовки, т.к. эффективное возрождение этого сектора необходимо промышленности и экономике в целом.

3. Организовывать общественные мероприятия среди заводов и промышленных предприятий, например, конкурсы на звание «Лучший по профессии».

4. Работникам центра занятости населения и других организаций проводить лекции для старшеклассников о рабочих профессиях.

Быстро вернуть престиж рабочим профессиям не получится. Только совместная работа профессиональных училищ, служб занятости населения и предприятий может дать положительный результат.

РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСТВА РАБОТНИКОВ – ЗАЛОГ УСПЕХА ОРГАНИЗАЦИИ

Киселева А.А. – аспирант, ассистент кафедры «Экономика труда»

Креативность персонала оказывает серьезное влияние на эффективность работы организации и ее выживаемость в конкурентной среде. Если в организации работают люди, известные своими инновациями, то она скорее получит заказ, выиграет тендер, чем та, которая не располагает такими кадрами. Напомним, что японское «экономическое чудо» конца XX в. произошло помимо прочего благодаря методу «кайдзен», то есть постоянным улучшениям (стратегии «малых побед») на каждом рабочем месте, при этом творцами, новаторами выступали практически все работники компаний.

Умение решать проблемы относится к числу базовых навыков, которые требуются каждому менеджеру. Большинство задач решается с помощью аналитического метода. Основные задачи сводятся к согласованному определению сути проблемы, сбору необходимой информации, выработке альтернативных решений и обоснованному выбору одного из вариантов.

Креативный, или творческий, метод решения проблем связан со сложными, неоднозначными, уникальными, крупными, важными для организации задачами. Собственно, любая впервые встретившаяся нам проблема, для решения которой у нас нет опыта, требует мобилизации всех творческих сил; по мере ее повторения, пусть даже с вариациями, проблема решается аналитическим методом.

Зачастую оба метода применяются комплексно: например, анализ ситуации, имеющейся информации и формулировка проблемы осуществляются с использованием преимущественно аналитического метода, а поиск и выдвижение альтернатив решения — с помощью креативного.

Целью аналитического метода решения проблем является избавление от проблемы как таковой. Творческий же подход скорее, состоит в выработке чего-то нового. Основная беда заключается в том, что далеко не все люди умеют решать проблемы творчески — им мешают так называемые концептуальные блоки (табл. 1), о существовании которых они зачастую даже не подозревают. Обычно они носят индивидуальный характер, и потому их можно преодолеть путем развития определенных навыков.

Таблица 1. Концептуальные блоки, препятствующие творческому решению проблем

Название блока	Проявление блока
1. Постоянство: • Вертикальное (однаправленное) мышление. • Единственность языка мышления.	Однозначное, безвариантное определение проблемы. Использование всего одного языка для определения сути проблемы и ее решения.
2. Приверженность: • Стереотипизация, обусловленная прошлым опытом. • Игнорирование общности.	Текущие проблемы воспринимаются как вариации прошлых проблем. Неумение видеть общее в элементах, которые поначалу кажутся разными.
3. Ограниченность: • Разграничения фигуры (предмета) и фона. • Искусственные ограничения.	Неспособность отделять ненужную информацию или находить нужную. Слишком узкие границы при определении проблемы.
4. Самодовольство: • Отсутствие пылливости. • Нежелание думать.	Нежелание задавать вопросы. Склонность к практической деятельности вместо умственной работы.

Парадоксально, но чем выше образование и богаче трудовой опыт человека, тем в меньшей степени присущ ему творческий подход к решению задач. Установлено, что способности людей старше 40 лет творчески решать проблемы составляют менее 2 % аналогичного потенциала пятилетних детей. Причина этого в том, что формальное образование нередко задает «правильные» ответы, аналитические правила или ментальные пределы. Трудовой опыт приучает человека к «правильным» методам работы, наделяет его специфическими познаниями и негибкими представлениями о том, какие действия являются подходящими. Люди утрачивают

способность экспериментировать, импровизировать или находить иные пути.

Однако исследователи пришли к выводу, что тренировка мышления повышает общее количество удачных идей, призванных способствовать решению проблемы. Многие западные фирмы, такие как IBM, General Electric и AT & T, посылают своих работников на специальные семинары с целью развития их творческих способностей.

Анализ литературы позволяет разделить процесс творческого решения проблемы на четыре стадии. Подготовительная стадия включает сбор данных, определение проблемы, генерирование альтернативных решений и проверку всей доступной информации. Основное различие между творческим и аналитическим решением проблем состоит в отношении к этому первому этапу. Повысить эффективность решения проблем возможно только на этой стадии, поскольку сознательное регулирование умственной деятельности на прочих трех этапах невозможно. Инкубационный этап состоит главным образом в неосознанной ментальной активности, когда мозг ищет решение, пытаясь комбинировать различные элементы. Озарение случается, когда возникает инсайт, прозрение и творческое решение формулируется. Затем происходит проверка найденного решения путем соотнесения его с неким стандартом приемлемости. На подготовительной стадии возможны два метода развития творческих навыков. Один из них позволяет работникам более творчески обдумывать и определять проблемы, другой помогает более эффективно собирать информацию и генерировать большее число альтернативных решений.

1 Методы совершенствования определения проблем. Правильное определение проблемы – половина ее решения. Когда человек сталкивается с необычной или трудноопределимой проблемой, он обычно либо не определяет ее вообще, либо переопределяет в знакомых ему понятиях. Тенденция к использованию старых определений может либо затруднить решение новой проблемы, либо привести к решению не того вопроса или не к тому решению. Ниже представлены три метода творческого определения проблем, которые позволяют увидеть проблему в новом свете.

1. Представление неизвестного известным, а известного неизвестным. Хорошо известной и проверенной методикой повышения уровня творчества при решении проблем является так называемая синектика, или метод У. Гордона. Цель синектики заключается в определении чего-то неизвестного с точки зрения известного, и наоборот. Синектический процесс основан на использовании аналогий и метафор. Прежде всего, проблеме дается некое определение (сделать неизвестное известным). Затем идет процесс трансформации определения, расфокусировка, размыв или искажение (сделать известное неизвестным). Первоначальное определение проблемы откладывается. После этого результаты анализа прикладываются к проблеме, чтобы посмотреть, не возникнет ли озарение, новая мысль. Предположим, выяснилось, что суть проблемы заключается в низкой морали команды. Тогда нужно прибегнуть к некой аналогии или метафоре, характер которой будет определяться ответами на вопросы: «Что это мне напоминает? На что это похоже? На что это не похоже?»

В синектике используются аналогии четырех типов: персональные, когда работник пытается отождествить себя с проблемой («Если бы я был проблемой, что бы я чувствовал, чего бы хотел, что могло бы удовлетворить меня?»); прямые, когда работник пытается решить проблему, опираясь на некие факты, технологии и общеизвестный опыт (изобретатель Дж. Брюнель смог решить проблему подводных конструкций, наблюдая за движением корабельных червей в пробирке); символические, когда с проблемой сопоставляются некие символы или образы (математическое моделирование проблемы или диаграммное представление динамики процесса); и фантастические, когда работник задается вопросом: «Как бы я решал эту проблему в моих самых смелых мечтах?»

Говорят, что идея чайника со свистком родилась в процессе применения метода Гордона, когда чайнику пытались приписать свойства кота, и одно из них — мяуканье — привело к мысли сделать чайник «мяукающим», когда он закипает.

2. Конкретизация определения. Работник думает в терминах множественного, а не единственного числа. При этом спрашивает себя: «Что это за проблемы?», «В чем их суть?» и «К

каким результатам это может привести?». Другой путь развития определений — использование списка вопросов, которые могут облегчить рассмотрение альтернатив определений. По мнению экспертов в области решения проблем, наиболее уместны вопросы такого рода: «Что еще можно сказать по этому поводу? Верно ли обратное? Не является ли данный феномен частным случаем, признаком более общей проблемы? Кто видит эту проблему иначе?»

3. *Обратное толкование определение.* Инверсия является одним из проявлений мышления, которое А. Ротенберг назвал янусовым мышлением. Под ним следует понимать одновременное рассмотрение двух противоречащих друг другу мыслей или идей. Ротенберг, занимавшийся исследованием 54 талантливых артистов и ученых (среди которых были и лауреаты Нобелевской премии), утверждает, что их главные открытия и находки стали следствием янусова мышления. Качественные скачки в области знаний часто происходят по этой причине. Исследуя творческий потенциал, А. Ротенберг и К. Хаусман обнаружили, что, когда испытуемому предлагается ответить на некое сигнальное слово другим, первым пришедшим в голову словом, одаренные студенты, нобелевские лауреаты и самые талантливые актеры склонны приводить антонимы (противоположные по смыслу слова), что отличает их от прочих людей. Основываясь на этих результатах, Ротенберг приходит к выводу, что творчески одаренные люди в большей степени склонны к мышлению «наоборот», чем другие.

Например, проблема может заключаться не в низком уровне морали в коллективе, а, наоборот, в слишком высоком, не позволяющем работникам «высовываться», проявлять себя. И именно здесь кроются причины снижения творческого потенциала при решении группой задачи или ухудшения результатов работы. Как известно из психологии, слишком сильная мотивация, чрезмерное желание добиться цели ведет к снижению продуктивности. Наилучшие итоги достигаются при стремлении средней силы (закон Йеркса-Додсона).

II *Методы увеличения числа альтернатив.* Специалисты считают, что основными особенностями работников, умеющих находить эффективные пути решения проблемы, являются их раскованность и гибкость мышления. Методики, приводимые ниже, позволят расширить поле поиска альтернатив и, соответственно, существенно увеличить их количество.

1. *Откладывание выработки окончательного решения - мозговой штурм (брейнсторминг),* разработанный А. Осборном. Этот инструмент очень эффективен, поскольку большинство работников привыкло к мгновенной оценке предъявляемых им ситуаций или альтернативных решений. Мозговой штурм призван способствовать поиску альтернативных решений, которые не получают предварительной оценки и потому считаются равноправными.

2. *Развитие существующих альтернатив - метод разбивки, или разделения проблемы на ряд составляющих.* Он позволяет существенно расширить область рассматриваемых альтернатив. Дж. Марч и Г. Саймон определили, что метод разбивки способствует повышению эффективности решения проблем благодаря вызываемому им ускорению генерации и выбора альтернатив.

3. *Комбинирование несочетающихся признаков - методы морфологического синтеза и реляционного алгоритма.* Исследования творческого процесса решения проблем свидетельствуют о том, что способность усматривать общее в несопоставимых факторах является определяющим качеством, которое отличает креативных людей. Под морфологическим синтезом понимается процесс, состоящий из четырех этапов. Сначала записывается суть проблемы. Затем приводится список ее свойств, признаков. Третий этап состоит в записи возможных альтернатив каждого качества, признака. И, наконец, четвертый этап представляет собой комбинирование вариантов, выявленных на третьем этапе.

Освоив методики и приемы творческого и аналитического подхода к проблемам, работники смогут самостоятельно решать сложные вопросы и дальше повышать свой творческий потенциал.

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ПРОЦЕССА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РОССИИ И АЛТАЙСКОГО КРАЯ

Белая Н.В. – студентка, Гайдук А. В. – к.п.н., доцент

Наряду с профессионально организованными процессами подбора и найма персонала, его стимулирования, ориентации и оценки, одним из способов, помогающим генерировать новые идеи для бизнеса, разрабатывать и внедрять современные технологии и системы, а также готовить высокопрофессиональных, ориентированных на успех сотрудников, является организация процесса развития персонала. Однако до сих пор лишь на единичных предприятиях России развитие персонала понимается как стратегическая функция кадрового менеджмента. Большинство же организаций относится к этому процессу односторонне, подразумевая под развитием исключительно обучение, повышение квалификации и переподготовку персонала.

Однако важно понимать, что развитие персонала – это средство укрепления кадрового потенциала, существенный элемент производственных инвестиций. Обратимся к определению некоторых авторов.

Развитие персонала представляет собой совокупность организационно-экономических мероприятий в области обучения и переподготовки персонала, стимулирования творчества и т.д. (Веснин В.Р.) [1]

Развитие персонала - процесс, реализуемый предприятием или другими профильными организациями с целью обеспечения соответствия пригодности работника для выполнения поставленных перед ним настоящих или перспективных задач (Кибанов А.Я., Дуракова И.Б.). [2]

Под развитием персонала понимается совокупность мероприятий, нацеленных на повышение качества человеческих ресурсов организации: обучение, повышение квалификации, переподготовку работников (Шлендер П.Э). [3]

Как видно из определений, в них до сих пор делается упор именно на обучение и повышение квалификации. Но на наш взгляд, развитие персонала - сложный комплексный процесс, который будет максимально эффективным только в том случае, если он включает в себя следующие компоненты:

1. адаптацию персонала (в том числе к изменениям и трудностям);
2. обучение;
3. мотивацию;
4. карьерное развитие;
5. управление кадровым резервом;
6. наращивание кадрового потенциала.

Исходя из вышесказанного, актуальность выбранной темы определяется необходимостью формирования качественно нового видения процесса развития персонала, организации комплексного подхода к его внедрению и функционированию, создания установки на то, что затраты на развитие персонала – это капиталовложение организации в собственные человеческие ресурсы.

Следует иметь в виду, что нельзя путать понятия «обучение» и «развитие», поскольку между ними есть существенная разница. Обучение ориентировано на настоящее и призвано решить сиюминутные проблемы бизнеса, его цель – привить сотруднику конкретные навыки, которые нужны сегодня и сейчас. Развитие же ориентировано на будущее и согласовывается с долгосрочной стратегией развития предприятия.

Что касается отношения к развитию персонала на предприятиях Алтайского края, то здесь, по понятным причинам, ситуация более осложнена. Даже те организации, которые можно отнести к передовым в плане работы с персоналом, испытывают определенные трудности и проблемы в ходе реализации процесса развития персонала. В подтверждение слов приведем некоторые данные из исследования, проведенного в ООО «Издательский дом «Алтапресс» - одном из крупнейших региональных медиа-холдингов России, где ведется обширная работа практически по всем направлениям работы с персоналом.

Для начала подчеркнем, что ИД «Алтапресс» - одна из немногих организаций края, где особое внимание уделяется процессу развития персонала, поддерживается его актуальность и ежегодное финансирование. Благодаря этому, развитие персонала в издательстве обладает рядом преимуществ, таких как:

1. системность и непрерывность процесса;
2. устоявшиеся традиции развития персонала;
3. актуальность используемых методов и их периодическое обновление;
4. положительное восприятие большинством сотрудников предлагаемых программ развития.

В то же время, исследование показало, что в издательстве до сих пор не решены такие вопросы, как взаимосвязь результатов развития с карьерным ростом и повышением уровня заработной платы, управление кадровым резервом, налаживание работы системы наставничества и коучинга. Об этом свидетельствуют следующие данные.

Неоднозначно сотрудники ИД «Алтапресс» относятся к такому важному компоненту развития персонала, как карьерный рост. Практически равное количество голосов отдано за варианты «карьерный рост вполне реален» и «карьерный рост – дело случая»:

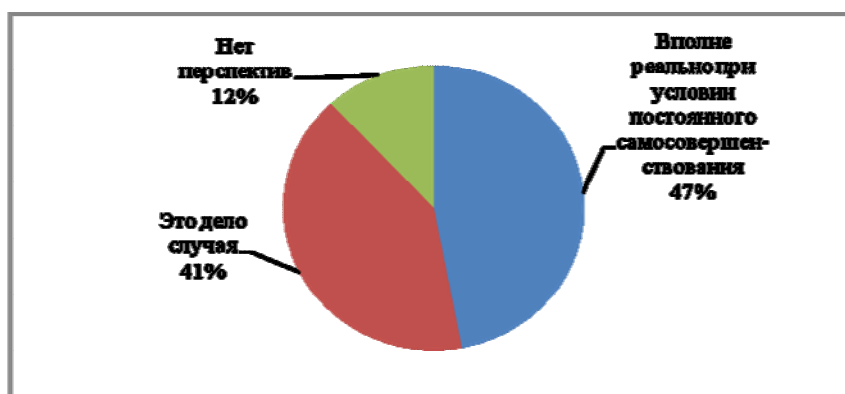


Рисунок 1 – Оценка возможностей карьерного развития

Нужно отметить, что в издательстве нет единых корпоративных положений, правил, традиций в области карьеры, отсюда и такое полярное мнение.

Данные, полученные при оценке сотрудниками взаимосвязи участия в различных мероприятиях по развитию персонала с динамикой их заработной платы, свидетельствуют о том, что далеко не всегда, развиваясь и совершенствуя свое мастерство, они получают адекватное вознаграждение, что, в свою очередь, негативно отражается на мотивации и стремлении в дальнейшем принимать участие в мероприятиях по развитию персонала.

Что касается предпочтений в формах и методах развития, то здесь можно выделить следующие:

- Обучение в рамках общей программы развития – 23%;
- Наставничество и коучинг – 20%;
- Обучение по программе подготовки кадрового резерва – 19%;
- Работа в проектных группах – 13%;
- Стажировка на других предприятиях или в других подразделениях издательства – 10%.

Стоит заметить, что наиболее предпочтительные формы развития (это касается работы кадрового резерва и системы наставничества) на данный момент в ИД «Алтапресс» наименее отработаны и практически не развиты, и не всегда руководство в состоянии удовлетворить потребности персонала в тех или иных формах развития, хотя и старается идти ему навстречу.

По результатам проведенного исследования нами сделаны следующие выводы:

1. Сотрудники ИД «Алтапресс» высоко ценят процесс развития персонала, дорожат им и считают конкурентным преимуществом перед другими организациями;

2. Наблюдается достаточно высокая степень удовлетворенности содержанием программ развития и используемыми методами;
3. Сотрудники получают глубокое моральное удовлетворение от мероприятий по развитию, стараются активно использовать полученные навыки в своей деятельности, повышается самооценка;
4. Не совпадают ожидания сотрудников с реальными возможностями в вопросах связи результатов развития с карьерным продвижением и ростом заработной платы;
5. Те формы развития, которые сотрудники предпочли бы видеть в первую очередь (участие в кадровом резерве и системе наставничества), на данный момент наименее отработаны;
6. Развитие персонала – очень весомый фактор, стабилизирующий коллектив ИД «Алтапресс» и снижающий текучесть кадров.

Проведенное исследование также помогло выявить ряд проблем, препятствующих более эффективной реализации процесса развития персонала. Обозначим их:

1. Наблюдается «оседание» ценной информации в одном человеке, т.е. отсутствует процесс распространения знаний;
2. Не налажена работа с кадровым резервом, нет должного документационного и нормативного обеспечения и продуманного алгоритма действий;
3. Не развита система наставничества, хотя в ней существует объективная потребность;
4. Проблема наставничества влечет за собой проблему карьерного роста и должностных перемещений. Лишь отдельные работники, понимая, что их дальнейший должностной рост зависит от наличия преемника, самостоятельно готовят себе смену. Для многих же сотрудников, желающих сменить рабочее место, это становится проблемой, поскольку руководители как можно дольше откладывают перемещение, опасаясь, что не найдется достойной замены, и придется потратить много сил, времени и средств, чтобы подобрать нужного человека;
5. Еще одной проблемой, требующей решения, является все более растущее пресыщение программами развития среди сотрудников, имеющих большой стаж работы в ИД «Алтапресс». В силу своего многократного участия в различных мероприятиях по развитию у них проявляется снисходительное отношение, высокое самомнение, недовольство.
6. Еще один момент – необходимость разработки программы материального стимулирования и поощрения работников, проходящих программы развития. Данный шаг объясняется тем, что для сотрудников ИД «Алтапресс» в первую очередь важны такие профессиональные ценности, как карьера и профессиональное развитие, возможность роста заработка, деньги и материальные гарантии.

Список использованной литературы:

1. Веснин В.Р. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: ТК Велби, издательство Проспект, 2006. – 240 с.
2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 301 с.
3. Шлендер П.Э. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 320 с.

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В
ООО «ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ «АЛТАПРЕСС»**
Бурдина Е.А. – студентка, Гайдук А.В. – к.п.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Общеизвестно, что от того, как будет организована адаптация нового сотрудника, зависит многое — психологический комфорт и эмоциональное отношение к организации, принятие норм, правил, корпоративная вовлеченность, мотивация сотрудника, продуктивность деятельности.

Для того чтобы введение в должность было эффективным, необходимы не только активность, профессиональная чуткость самого сотрудника, проведение организационных мероприятий и достаточной информированности. Нужно, чтобы человек, который будет являться помощником для сотрудника в адаптационный период, обладал определенными социально-психологическими качествами. Неэффективное взаимодействие с наставником делает неэффективной и саму адаптацию нового работника в коллективе, что ведет к увольнению по окончании испытательного срока. Таким образом, компании снова необходимы временные и материальные ресурсы на поиск и отбор персонала. Поэтому в сегодняшних кризисных условиях особенно актуальна проблема грамотного внедрения наставничества.

ООО «Издательский дом «Алтапресс» - это независимая издательская компания, одно из крупнейших региональных медиа-холдингов России. Предприятие занимается выпуском собственных газет и журналов, имеет современную полиграфическую базу для печати офсетной листовой и ролевой продукции, владеет крупнейшей в крае сетью распространения газет и журналов. ИД «Алтапресс» стабильно развивается и имеет достаточный потенциал для дальнейшего роста и внедрения новых видов услуг и производств. Положительный имидж и репутация издательства во многом определяются слаженной работой системы управления персоналом, которая включает множество направлений и разнообразные технологии.

Однако для организации уже на протяжении нескольких лет остро стоит проблема текучести кадров. На сегодняшний день в ИД «Алтапресс» работает 325 человек. Коэффициент текучести на данный момент составляет 14% и данный показатель значительно вырос за последние 3 года (рисунок 1)

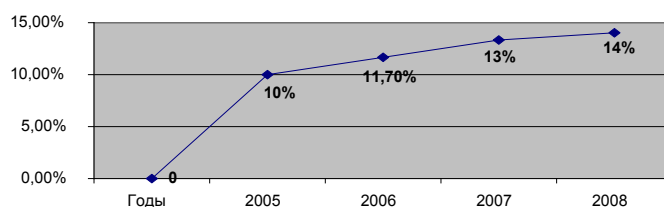


Рисунок 1. Динамика коэффициента текучести с 2005 по 2008 г.

При этом подавляющая часть сотрудников покидает компанию по собственному желанию сразу по окончании или спустя какое-то время после испытательного срока. Данный факт заставляет задуматься об эффективности существующей в ИД «Алтапресс» программы адаптации персонала, существующей с 1 апреля 2003 года. Данная программа весьма содержательна и предполагает большое число мероприятий по введению в должность нового сотрудника. Однако успешной реализации данной программы мешает опять же текучесть кадров: с 2003 года несколько раз менялся состав службы персонала, сменялись руководители службы.

Отдельно хотелось бы сказать о проблеме наставничества как одного из инструментов адаптации персонала. Элементы системы наставничества имеют место в процессе адаптации,

а закрепление за новичком более опытного работника даже прописано в Положении об адаптации новых сотрудников ИД «Алтапресс». Однако сегодня это мероприятие, как и сама программа адаптации, является скорее формальным и почти ни к чему не обязывающим наставника. Старший товарищ лишь знакомит нового сотрудника с подразделением, но фактически не курирует его работу, уже начиная со второго дня. Данный факт подтверждают результаты опроса среди персонала компании об эффективности адаптационной программы в целом и её инструментов в частности. Таким образом, на просьбу оценить степень участия и помощи при вхождении в коллектив и в должность лиц, ответственных за это, получилась следующая картина (таблица 1)

Таблица 1. Оценка респондентами эффективности работы лиц, ответственных за адаптацию

Ответственный	Оценка «Эффективно»	Оценка «Неэффективно»	Затруднились оценить
Менеджер по персоналу	64%	2%	34%
Наставник	6%	84%	10%
Руководитель подразделения	35%	12%	53%

Таким образом, большинство респондентов оценивает работу менеджера по персоналу как эффективную, а работу наставника – неэффективную. При этом 81% отметили, что наставник в их период адаптации был чистой формальностью и ни в коей мере не был заинтересован в том, чтобы новичок легко влился в коллектив «алтапрессовцев».

Картина проясняется, когда мы видим результаты опроса сотрудников ИД «Алтапресс», побывавших в роли наставников для вновь прибывших работников. Так, 62% респондентов признаются, что не чувствовали себя готовыми для передачи опыта новичкам, 31% были загружены работой в рамках своих должностных обязанностей, и на новичка им попросту не хватало времени. Таким образом, было выделено 3 основные проблемы, препятствующие эффективной работе наставников:

1. Практически полностью отсутствует система мотивации и стимулирования наставников. Работа наставника не оплачивается отдельно от остальной работы сотрудников, и объясняя этот факт руководство приводит следующие аргументы «против»:

- Компания стремится сделать наставничество инструментом, помогающим менеджерам достигать высоких производственных результатов руками сотрудников. Рост результативности сотрудников гарантирует более высокое вознаграждение для менеджеров.

- Усилия по развитию людей трудно поддаются учету и контролю. Высок риск не заметить вклад лучших и тем самым демотивировать их.

С этим сложно поспорить, но и аргументы «за» самих работников, не единожды побывавших в роли наставников понятны и адекватны:

- Наставничество – затратный по времени и усилиям процесс для наставника и должен поощряться материально.

- Наставничество не входит в круг непосредственных обязанностей всех линейных менеджеров. Возможна ситуация, когда один работник активно осуществляет наставничество, другой (на аналогичной должности) – нет. Как (кроме финансового поощрения) отметить вклад каждого?

2. Внедрение института наставничества происходит стихийно, несистемно, при этом на роль наставников зачастую отбираются «не те люди», сотрудники, не обладающие необходимыми компетенциями.

3. Недоработана система подготовки наставников. Как показало исследование, 71% наставников довольно туманно представляют круг своих обязанностей в этой роли, поэтому их взаимодействие с новичками нельзя назвать эффективным

Решение этих проблем предлагаем начинать в следующих направлениях:

1. Любое решение в части дополнительного стимулирования наставника имеет свои положительные и отрицательные стороны. Назначение сотрудника в качестве наставника, если его грамотно преподнести, является само по себе мотиватором и статусным выделением сотрудника на фоне остальных, если, конечно, он по натуре лидер и проявляет инициативу. Кроме того, можно не платить сразу всем наставникам дополнительно, но ввести специальные премии и номинации, например, для пяти наставников, чьи «подопечные» первого года работы показали наивысший суммарный прогресс в результатах работы. Так же можно выбирать и поощрять «Наставника года» путем проведения ежегодного опроса сотрудников компании. И, конечно, важную роль играет нематериальная мотивация: необходимо давать наставнику понять, как ценно для компании то, что он делает, объявлять благодарность на корпоративных мероприятиях и т. д. Итак, способов мотивировать наставников много, но очевидно одно – вклад в развитие персонала должен быть отмечен и оценен наряду с ключевыми достижениями менеджеров и сотрудников организации.

2. Работа наставника очень ответственна, поэтому крайне важно правильно его выбрать. Те сотрудники, которые претендуют на эту должность, должны досконально знать обязанности тех сотрудников, которых они будут обучать, быть доброжелательными и требовательными. Большое значение имеет, какую должность занимает сотрудник, как долго он работает на предприятии и насколько лоялен по отношению к компании. Кроме того, составление «портрета идеального наставника» в ходе опроса персонала помогло выявить качества, необходимые сотруднику, которого выдвинули на эту роль: умение слушать собеседника, эмоциональная компетентность (эмпатийные качества), лояльность и отсутствие категоричности, навыки презентации, способность понимать психологические особенности других людей, ораторские способности, внимательность.

Кроме того, главное требование к наставнику — это профессиональная компетентность.

3. Разработка системы подготовки наставников также должна носить системный и планомерный характер. На данном этапе будущим наставникам помогут тренинги и семинары, которые ознакомят их с обязанностями и функциями по введению новичка в организацию, помогут наладить эффективную коммуникацию с новым работником. Кроме того, необходимо уделить достаточное внимание навыкам и методикам обучения новых сотрудников, а также основам коучинга, поскольку именно данный вид деятельности является одним из ведущих методов наставнической работы с персоналом. Предложенный в таблице план подготовки наставников может стать основой для построения эффективной системы наставничества.

Таблица 2. Примерный план подготовки наставников для ИД «Алтапресс»

Мероприятие	Ответственный
Разработка Положения о наставничестве	Менеджер по персоналу
Разработка системы мотивации для наставников	Руководители подразделений, менеджер по персоналу
Подбор потенциальных наставников	
Оценка претендентов	Менеджер по персоналу
Семинар-тренинг «Эффективный наставник»	Тренинг-менеджер
Методическая поддержка наставников	Менеджер по персоналу
Оценка работы наставников	Руководители подразделений, менеджер по персоналу

Таким образом, грамотно построенная система наставничества позволит:

- повысить качество подготовки и квалификации персонала;
- развить у новых сотрудников ИД «Алтапресс» позитивное отношение к работе, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых компании;
- сэкономить время руководителей подразделений на обучение новых работников;
- предоставить наставникам возможность карьерного роста;
- снизить текучесть кадров, уменьшив количество сотрудников, уволившихся во время и сразу после испытательного срока.

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Галкина Е. - студентка, Гайдук А.В. – к.п.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Современная рыночная экономика предъявляет к деловым организациям особые требования. Сегодня каждая организация стоит перед необходимостью формирования собственного облика - определения своих целей и ценностей, стратегии качества производимой продукции и оказываемых услуг, цивилизованных правил поведения и нравственных принципов работников, поддержания высокой репутации фирмы в деловом мире. Все это, именуемое организационной культурой, является задачей, без решения которой нельзя добиться эффективной работы компании.

В наше время развитая организационная культура не только является предметом гордости компании и средством привлечения профессионалов высокого класса, но и позволяет создать в рамках компании такое социально-экономическое пространство, которое обеспечивает наивысшую производительность, успешность компании и приверженность ей сотрудников.

Организационная культура – это комплекс разделяемых членами компании мнений, эталонов поведения, настроений, символов, отношений и способов ведения бизнеса, обуславливающих индивидуальность компании.

Организационная культура является основой жизненного потенциала организации. Особенности отношений между людьми, устойчивые нормы и принципы жизни и деятельности организации, образцы положительного и отрицательного поведения и многое другое, что относится к ценностям и нормам, имеют важное значение для эффективного управления. Если можно говорить, что организация имеет «душу», то этой душой является организационная культура.

Руководители, пожалуй, любой российской компании понимают огромные преимущества сильной организационной культуры, но лишь немногие из них занимаются вопросами ее построения и развития. В тоже время, большинство западных исследователей придерживаются мнения, что сегодня культура фирмы стала фактором номер один в деле обеспечения ее конкурентоспособности. И действительно, 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.

Вопрос о степени влияния организационной культуры на успех организации, а также управление организационной культурой – это проблема, волнующая ученых, исследователей современности. Актуальность корпоративной культуры для развития любой организации определена рядом обстоятельств. Во-первых, она придает сотрудникам организационную идентичность, определяет внутригрупповое представление о компании. Во-вторых, знание основ организационной культуры своей компании помогает новым работникам правильно интерпретировать происходящие в организации события, определяя в них все наиболее важное и существенное. В-третьих, внутриорганизационная культура, более чем что-либо другое, стимулирует самосознание и высокую ответственность работника, выполняющего поставленные перед ним задачи. В-четвертых, организационная культура способствует эффективному управлению персоналом.

Управляя культурой, следует иметь в виду, что она может служить своего рода “клеем”, скрепляющим части организации. Вместе с тем, необходимо помнить, что если части плохие, то даже лучший в мире “клей” не сделает целое достаточно крепким. Унификация ценностей и ежедневная работа менеджеров по их “внедрению” в жизнь могут привести организацию к успеху.

Для того чтобы оценить влияние организационной культуры на компанию и разработать мероприятия, позволяющие усовершенствовать существующий уровень культуры, мы провели диагностику организационной культуры в Государственном Учреждении – Отделении Пенсионного Фонда России по Алтайскому краю.

На основе опроса и анкетирования, проведенных нами среди работников разных уровней квалификации ОПФР можно сделать вывод, что большинство респондентов считают организационную культуру чрезвычайно важной для деятельности любой организации. Но под организационной культурой они понимают лишь её поверхностный уровень: традиции и обряды, символику компании. Так на вопрос анкеты «Для Вас организационная культура – это...» больше половины опрошенных работников указали «комплекс традиций и обрядов». 63 % сотрудников заявили, что в ОПФР организационная культура существует, она едина и не состоит из разных культур, из них 30% считают, что необходимы действия по ее изменению, но конкретно какие сказать затрудняются; 5% сотрудников вообще не наблюдают организационную культуру в организации и менять что-либо отказываются.

Проведенный анализ организационной культуры ОПФР показал, что ценностные ориентации сотрудников определились следующим образом: профессионализм каждого в коллективе (57%), взаимоуважение и взаимопонимание (24%), авторитет руководителя (8%) и другое.

Сотрудники ОПФР приветствуют в людях открытость, общительность (92,3%), чувство юмора (46,2%), искренность (61,5%). Всеобщее осуждение вызывает злобность (69,2%), жадность (30,8%), непрофессионализм (46,2%), интриганство (92,3%). Члены организации в работе и при проведении досуга придерживаются следующих правил и традиций: коллективизм, взаимная поддержка, совместное препровождение праздников, оптимизм.

Перед тем, как приступить к разработке мероприятий по совершенствованию организационной культуры необходимо провести ее диагностику и проанализировать пробелы в существующей организационной культуре, выявить причины их возникновения, движущие силы, субъектов, причастных к этому.

На первый взгляд организационная культура Отделения кажется развитой, обладающей рядом положительных черт, такими как: благоприятный морально-психологический климат, коллективизм; идеально организованные рабочие места сотрудников; деловой стиль в одежде; проведение ежегодных краевых спартакиад среди специалистов системы ПФР; наличие методической литературы в организации; организация обслуживания работников ОПФР медицинскими центрами и т.д.

Однако при более детальном изучении выявились серьезные недостатки существующей организационной культуры: отсутствие закрепленных документально пунктов ответственности сотрудников за нарушение организационной культуры; отсутствие сплоченности коллектива; отсутствие карьерного роста работников ОПФР; эмоциональное выгорание сотрудников, особенно это распространено в клиентской службе; работники не инициированы; происходит потеря квалифицированных кадров; отсутствует работа с персоналом в подразделениях, непосредственно на рабочих местах, слабо налажена система управления персоналом линейными руководителями и много другое.

Перед руководством организации стоит задача сохранения и поддержания культуры, а также задача ее изменения и совершенствования.

Для того чтобы исключить отрицательные последствия и усовершенствовать организационную культуру организации, видится целесообразным рекомендовать мероприятия, основными и наиболее значимыми из которых являются:

- организовать своевременное, систематическое, точное информирование коллектива о производственно-экономической ситуации предприятия, его перспективах, планах, о достижениях в работе ОПФР;
- инициировать работников;
- организовать сплочение коллектива;
- обеспечить ротацию персонала;

- обеспечить систему обучения персонала и повышения его квалификации;
- развивать нематериальные стимулы сотрудников;
- искоренить выдвижение «своих» на руководящие должности;
- заботиться об омоложении коллектива;
- провести обучение руководителей среднего звена работе с персоналом;
- разработать и внедрить Корпоративный кодекс;
- проводить анонимный опрос общественного мнения (хотя бы два раза в год);
- планирование карьеры сотрудников (содействие в обучении, стажировке, передвижении);
- проводить больше корпоративных праздников и соревнований;
- и другие.

Реализация предложенных мероприятий, а также корректно-этического отношения к сотруднику со стороны руководства организации позволит усовершенствовать организационную культуру ОПФР, сформирует уважение к компании, с которой связана жизнь каждого сотрудника, искреннее желание работать в ней долго и плодотворно.

Из положительных моментов, следующих после реализации предлагаемых мероприятий, можно выделить:

- Усиление лояльности сотрудников.
- Направленность персонала на командную работу и сотрудничество.
- Улучшение личных взаимоотношений между сотрудниками, сплочение коллектива, закрепление или коррекция навыков общения.
- Устранение барьеров при прохождении информационных потоков, уменьшение искажение информации.
- Формирование понимания общих целей и задач предприятия и соотнесение их с личными целями и задачами сотрудников.
- Персонал и даже руководящий состав ясно представляют себе миссию, цели организации, модель организационного поведения.
- Персонал мотивирован, т.е. заинтересован в достижении общих целей компании, его не нужно подгонять и постоянно контролировать;
- Персонал чувствует ответственность за свою работу;
- Сотрудники стремятся действовать и быть вознагражденными.
- Люди заинтересованы в повышении квалификации, обучении;
- Как следствие, постоянное стремление что-то предлагать, пробовать, в чем-то экспериментировать (небоязнь это высказывать);
- Как следствие, снижение текучести кадров, а соответственно и затрат, связанных с поиском и адаптацией новых сотрудников;
- Высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива организации;
- Вновь созданная стабильная организационная культура способствует эффективному управлению персоналом.
- Помимо этого, позитивные социальные последствия предлагаемых мероприятий могут формироваться и за пределами организации.

Подводя итоги, следует сказать, что, по нашему мнению, задачей кадровой службы любой организации является осуществление такой организационной культуры, чтобы она максимально способствовала повышению эффективности деятельности предприятия. Очевидно, что это потребует немалых усилий со стороны менеджеров по персоналу, но результат стоит усилий. Поэтому руководитель, который осуществляет эффективное управление персоналом, а также старается соединить судьбы работников и организации в единое целое, скорее всего, добьется больших успехов, чем руководитель, считающий «по старинке», что организация – это механизм, а работники – его винтики.

ЗНАЧЕНИЕ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Емшина Е.С. – студент, Гайдук А.В. – к.п.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В современных условиях мирового финансового кризиса многие организации отодвинули управление персоналом на второй план, т.к. эффективность данного направления работы трудно измерить: невозможно точно прогнозировать получение материальной или иной выгоды от вложений в развитие человеческого ресурса, нельзя достоверно спрогнозировать, каков будет результат усилий и насколько он оправдает наши ожидания.

Данный факт подтверждают результаты проведенного опроса среди руководителей 50 организаций г. Барнаула. Согласно полученным данным, 82 % руководителей считают наиболее важным в условиях кризиса проводить анализ использования финансовых ресурсов, 12 % - контролировать снижение затрат, 6 % - следить за работой оборудования. О первостепенной важности работы с персоналом не упомянул никто.

Особенно мало внимания руководители стали уделять оценке персонала. Данное утверждение также подтверждено результатами опроса. 64 % руководителей наиболее важным направлением в условиях кризиса считают сокращение персонала и расходов на персонал; 16 % - моральную мотивацию и поддержку персонала; 14 % - обучение и переквалификацию и только 6 % - оценку персонала.

Однако именно оценка персонала должна выходить на первый план, т.к. конкуренция на рынке повышается и, чтобы компания оставалась конкурентоспособной, в ней должны остаться наиболее перспективные и работоспособные сотрудники. Оценка персонала может быть очень полезным инструментом для оптимизации человеческих ресурсов.

Плюсы и минусы, а также пользу оценки персонала можно проанализировать на примере компании «РОДЭКС Групп».

В данной компании оценка проходит ежегодно, но при этом частота оценки для каждого конкретного сотрудника зависит от его статуса. Топ-менеджеры оцениваются 1 раз в 5 лет, руководители среднего звена – 1 раз в 2 года, специалисты – ежегодно. При этом оценка проводится по компетенциям.

Модель компетенций формируется в зависимости от должности сотрудника. Для оценки нужно выбирать компетенции, которые наиболее важны для данной должности. В модель не должны попадать компетенции, которые никак не влияют на результат. Для этого проводится тщательное изучение должностных обязанностей сотрудника, функций, которые требуют больше всего времени, с кем он чаще контактирует, какие качества будут влиять на его эффективность. К этой работе обязательно подключается непосредственный руководитель оцениваемого сотрудника.

Модель компетенций может и должна меняться. Если компания находится в стадии роста, то в модель предпочтительнее включать такие компетенции, как инициативность, лидерство, ориентация на развитие.

В докризисный период в компании была принята стратегия активного роста: расширения в регионах, увеличения объема продаж. Соответственно и корпоративные компетенции были разработаны под эту стратегию. Но в нынешних условиях актуальными становятся другие качества сотрудников. Нужны управленцы, способные быстро проанализировать ситуацию и принять решение, проанализировав все возможные риски. От рядовых сотрудников также потребуется стрессоустойчивость, им придется быстро перестраиваться и работать активнее.

Каждая компетенция расписывается по уровням. Всего 5 уровней - от -2 до +2. Для каждого уровня прописываются поведенческие индикаторы – т.е. некоторое наблюдаемое поведение сотрудника. В компании «РОДЭКС Групп» все компетенции разбиваются на корпоративные и профильные (рис. 1).

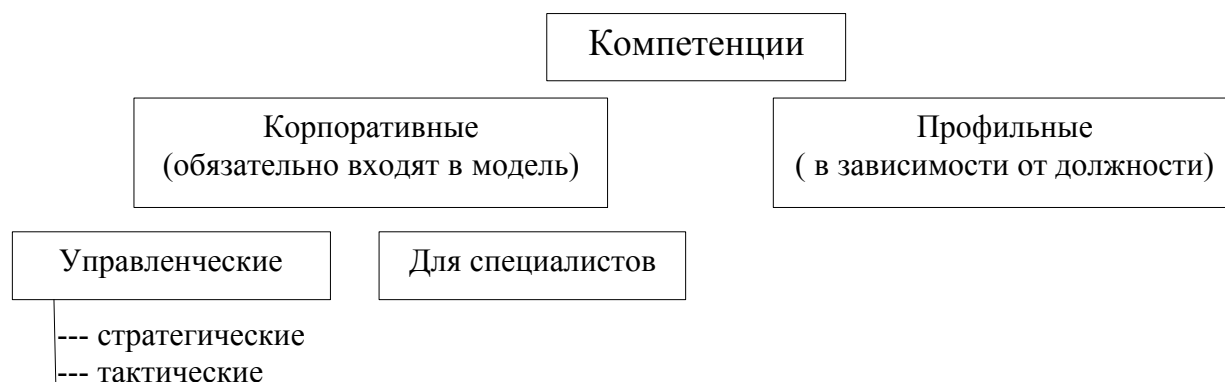


Рис. 1 – Классификация компетенций в компании «РОДЭКС Групп»

Для того, чтобы оценить компетенции, можно использовать целую батарею методик: профессиональное и психологическое тестирование, интервью, деловая игра, групповая дискуссия, ролевая игра, решение кейсов, ассесмент-центр.

После определения методов оценки персонала начинается основной этап оценки. В его основе лежит методика «360 градусов». Т.е. сначала сотруднику предлагается оценить себя по предлагаемым компетенциям. Также его оценит непосредственный руководитель и подчиненные, если таковые имеются. Чем больше мнений собрано, тем более объективной будет оценка.

Вторым этапом проводится экспертная оценка. Она проводится в виде интервью по компетенциям, которое проводят как минимум два интервьюера. Также на интервью должен присутствовать руководитель. Руководитель сможет услышать ответы на те вопросы, которые он сам вряд ли задает своему подчиненному. Он также может задавать дополнительные вопросы. Интервью по компетенциям позволяет с высокой точностью определить, как человек склонен выполнять задачи, как он принимает решения, взаимодействует с коллегами, какова его основная мотивация в работе и т.п.

Интервью необходимо записывать. Вопросы для проведения интервью продумываются заранее и записываются отдельно для каждой компетенции. Вопросы не должны быть прямыми. Вопросы должны предполагать примеры из непосредственного личного опыта сотрудника. Вопросы нужно чередовать. Если задавать подряд вопросы, относящиеся к одной компетенции, то человек может понять, что конкретно оценивается и давать «правильные» ответы. По окончании оценки предстоит большая работа по обработке результатов. Все результаты переводятся в цифры и записываются в таблицу.

Проанализируем пример таблицы, которая позволяет сразу определить слабых и сильных сотрудников (таблица 2).

Таблица 2 – Таблица результатов

		Оценка руководителя				
		-2	-1	0	1	2
Экспертная оценка	-2	Слабое звено			Зона протеза	
	-1					
	0	Зона стабильности				
	1	Зона конфликта			Золотой запас	
	2					

1. Золотой запас: сотрудники с высоким потенциалом и высоким уровнем выполнения профессиональных задач, превышающим требования к должности. Наиболее ценные и сильные сотрудники компании.

2. Зона протеза: сотрудники, которые получили оценки руководителя намного выше, чем экспертной комиссии. А так как экспертная оценка является преимущественной, то мы можем полагать, что руководитель был не объективен при выставлении оценок.

3. Зона стабильности: рядовые исполнители, которые полностью соответствуют требованиям своей должности. Это оптимальный уровень развития компетенций сотрудника.

4. Зона конфликта: сотрудник получил от руководителя слишком низкие оценки. Возможно возникновение конфликта, т.к. сотрудник не получает заслуженную оценку от руководителя. Либо сотрудник не может в полной мере использовать свой потенциал.

5. Слабое звено: сотрудники с низким уровнем развития компетенций, не соответствующим требованиям должности. Не перспективны в плане развития.

После проведения оценки и разработке рекомендаций каждому сотруднику предоставляется «обратная связь». Обратная связь важна для сотрудников, т.к. дает возможность понять, как его оценивают окружающие, какие качества ценят в нем, над какими надо работать. Сотрудник получает рекомендации, в каком направлении развиваться и что для этого делать.

Рассмотренная система оценки персонала повышает эффективность управления человеческими ресурсами организации через:

- положительное воздействие на мотивацию сотрудников. Обратная связь благотворно сказывается на мотивации работников, позволяет им скорректировать свое поведение на рабочем месте, и добиться повышения производительности.

- планирование профессионального обучения. Оценка персонала дает возможность определить пробелы в компетенциях каждого сотрудника и предусмотреть меры по их устранению.

- планирование профессионального развития и карьеры. Оценка сотрудников выявляет их слабые и сильные профессиональные качества, что позволяет тщательно подготовить индивидуальные планы развития и эффективно спланировать карьеру.

- принятие решений о вознаграждении, продвижении, увольнении.

Оценка персонала позволяет значительно экономить средства компании. Информация, полученная в ходе оценочных процедур, используется руководителями при принятии решений о продвижении, перемещении, премировании, обучении и развитии своих подчиненных. Если раньше мы могли себе позволить закладывать на обучение достаточно значительное количество денег, то теперь пришло время экономить. А значит, прежде чем сотрудник направляется на обучение, мы смотрим результаты оценки: мы на него должны отправить наиболее перспективного сотрудника, который в дальнейшем может стать руководителем или ведущим специалистом.

То же относится и к подбору. Помимо оценки на подборе можно также учитывать результаты ежегодной оценки. В каждом интервью обязательно есть вопросы по карьерным ожиданиям сотрудника. Иногда желание и знания сотрудников совпадают с вакансиями. Также по результатам оценки компания формирует кадровый резерв компании. Т.о. «РОДЭКС Групп» экономит деньги на подбор, к тому же затрачивает значительно меньше времени на адаптацию сотрудника в рамках новой должности.

К сожалению, многим компаниям приходится расставаться с сотрудниками в связи с возникшими финансовыми проблемами. Задача менеджера по оценке в данном случае заключается в том, чтобы предоставить исчерпывающую информацию по каждому человеку. Необходимо, чтобы в число сотрудников, с которыми компания примет решение расстаться, не попадали перспективные специалисты. А потенциал оставшихся сотрудников должен использоваться максимально эффективно. Оценка персонала и в кризисные, в любые другие времена должна отвечать интересам компании и ее руководства в первую очередь. Но не стоит забывать, что работа с персоналом должна мотивировать его, а не являться угрозой.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Котлярова Г.С. – студентка, Гайдук А.В. – к.п.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Проблема обучения персонала в современных условиях является актуальной для любого предприятия.

Повышение квалификации персонала - практически непрерывный процесс. Многие известные предприятия начинают подготовку потенциальных сотрудников еще до того, как они поступили на работу.

Одним из факторов необходимости повышения квалификации является корпоративная культура. Являясь материальным воплощением миссии предприятия, корпоративная культура регламентирует все формы коммуникации организации – как внутренние, так и направленные вовне. Осознание необходимости направленного воспитания у персонала чувства принадлежности к единой организации пришло к российским предприятиям совсем недавно.

В последние годы бизнес развивается, конкуренция растет. И задача любого предприятия - не только выжить, но и оставаться конкурентоспособным как можно дольше. Успех предприятия напрямую зависит от эффективности работы его сотрудников.

Обучение персонала для большинства российских организаций в настоящее время приобретает особое значение. Это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам работников, которые помогали персоналу успешно работать еще вчера, сегодня теряют свою действенность.

Достижение долгосрочных и краткосрочных целей, необходимость повышения конкурентоспособности и проведение организационных изменений требуют опоры на хорошо спланированную и четко организованную работу по обучению персонала.

Несмотря на очень сложное финансовое положение большинства российских организаций, расходы, связанные с обучением персонала, начинают рассматриваться как приоритетные и необходимые. Все больше предприятий проводит широкомасштабное обучение персонала разных уровней, понимая, что именно обученный, высококвалифицированный персонал и будет решающим фактором в выживании и развитии предприятия.

Конечно, пока рано говорить о том, что развитие человеческого капитала стало в России серьезной тенденцией. Большинство руководителей финансируют работу с персоналом по остаточному принципу, видят в этом не инвестиционную, а затратную часть своего бизнеса.

Что же такое обучение? Обучение – это любой систематический процесс, используемый организациями для развития знаний работников, их навыков, изменения поведения или установок, чтобы повысить вклад в достижение организационных целей. Его также называют развитием человеческих ресурсов.

Обучение персонала – основной путь получения профессионального образования. Это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей.

Следует различать четыре вида обучения: подготовка кадров, повышение квалификации, переподготовка кадров, обучение работников вторым (смежным) профессиям.

Для того чтобы оценить влияние грамотной организации обучения на деятельность предприятия и разработать мероприятия, которые позволят усовершенствовать существующую систему обучения нами была проведена диагностика организации процесса

обучения в открытом акционерном обществе «Барнаульский завод асбестовых технических изделий».

Целями деятельности ОАО «БзАТИ» являются расширение рынка товаров и услуг, извлечение прибыли, а также содействие наиболее полному удовлетворению потребностей народного хозяйства и населения в промышленных товарах и товарах народного потребления.

Управление персоналом на ОАО «Бз АТИ» осуществляет служба управления персоналом. Она занимается подбором, расстановкой и воспитанием кадров и, конечно, распределяет социальные льготы, занимается трудоустройством высвободившихся работников.

Рассмотрев подробно функции каждого из сотрудников службы управления персоналом, можно сказать, что обучением персонала занимается только один работник - это старший инженер подготовки кадров.

Важно отметить, что предприятие в основном набирает не опытных сотрудников. Заводу выгоднее обучать работников той профессии, на которую их берут, ведь не всем специальностям обучают в ВУЗах нашего города.

Для более глубокого рассмотрения проблемы образования мы провели опрос работников ОАО «Бз АТИ». Для проведения опроса, была разработана анкета.

Проведя анализ анкет, можно сделать следующие выводы. Во-первых, 85% работников (кроме новых сотрудников) не довольны политикой предприятия в сфере образования. Почти 72% специалистов недовольны образованием и готовы развиваться дальше. Во-вторых, почти 90% сотрудников не проходили дополнительного обучения и повышения квалификации.

Подведя итог, можно сказать, что главным минусом является то, что обучение проходит не систематически и без определенной программы, не распределены функции, кто ответственный, а кто исполнитель. В связи с этим нами было предложено следующее построение системы обучения.

Планирование обучения производилось после анализа информации по обучению. Планы составлялись по двум направлениям:

✓ Планы на первичное обучение (вновь принятые рабочие) и обучение смежным профессиям,

✓ Планы по повышению квалификации рабочих.

Планы составлялись на год с последующей корректировкой в зависимости от движения персонала и возможности обучения сторонними организациями.

Первичное обучение вновь принятых рабочих, повышение квалификации рабочих, обучение смежным профессиям основных технологических рабочих производилось силами предприятия. Обучение инженерно-технических работников и служащих производилось как силами предприятия, так и силами сторонних организаций.

После прохождения теоретического и практического курса обучения ученик сдавал экзамен квалифицированной комиссии.

Также был разработан алгоритм процедуры: «Организация подготовки персонала».

Если учитывать все вышесказанное, то процесс обучения будет более полным и системным.

Таблица 1 - Организация подготовки персонала

Наименование деятельности	1. Ответственный 2. Исполнитель	Документирование
1 Определение потребности в обучении персонала	1. Ген директор 2. Начальник СУП	Справки
2 Планирование обучения	1. Ген директор 2. Начальник СУП	Планы
3 Обучение персонала	1. Ст инженер по подготовке кадров 2. Преподаватель теоретического обучения (инструктор)	Трудовое соглашение, журнал учета производственного обучения, карточка учета теоретического обучения
4 Сдача экзамена	1. Зам пред правления по технической подготовке производства 2. Квалификационная комиссия	Протокол
5 Составление протокола о присвоении разряда	1. Зам пред правления по технической подготовке производства 2. Квалификационная комиссия	Протокол
6 Издание приказа и присвоения разряда	1. Начальник СУП 2. Инспектор СУП	Приказ
7 Занесение записи в трудовую книжку (личную учетную карточку)	1. Начальник СУП 2. Ст инспектор СУП	Трудовая книжка
8 Оценка результатов обучения	1. Начальник структурного подразделения предприятия 2. Экономист структурного подразделения предприятия	Справка, отчеты, графики
9 Анализ подготовки персонала. Разработка корректирующих и предупреждающих действий	1. Начальник СУП 2. Ст инженер по подготовке кадров	План мероприятий
10 Архивирование документов	1. Начальник СУП 2. Ст инженер по подготовке кадров	-

Когда грамотно построена система обучения, то повышается производительность труда и эффективность работы. Если ввести данный алгоритм подготовки кадров, то будут сохранены и время и силы на организацию обучения.

В заключение можно сказать, что в современных условиях руководству любого предприятия следует признать – существование экономически эффективной организации попросту невозможно без продуманной системы повышения квалификации кадров, причем, это касается как рядовых работников, так и менеджеров высшего звена. Разумеется, что такая система должна быть прекрасно организована (особенно, в плане соответствия программ обучения текущим и будущим потребностям предприятия), оснащена на высоком техническом уровне и являться частью цельной стратегии предприятия. Программы повышения квалификации должны составлять неотъемлемую часть политики предприятия – как внутренней, так и внешней.

Излишне будет добавлять, что высокая квалификация любого специалиста – это результат, складывающийся из опыта работы, образования и непрерывной работы над собой. Помощь в этом процессе – важная задача любого специалиста службы управления персоналом. Таким образом, можно констатировать, что система обучения кадров абсолютно необходима любому предприятию, желающему войти в новую экономическую систему как равноправный участник.

Следует упомянуть о несомненной связи между вопросами мотивации персонала и повышения его квалификации. Если говорить упрощенно, то в качестве основной задачи старшего инженера по подготовке кадров можно рассматривать такую формулировку: «Добиться того, чтобы персонал был заинтересован в постоянном совершенствовании своих профессиональных качеств – при условии, что это пойдет на благо предприятия и явится для работников дополнительным стимулом к работе». Даже в этом варианте становится понятно, что специалист должен буквально балансировать на стыке интересов работника и потребностей предприятия.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ПРИЗНАКОВ И ПРИЧИН УВОЛЬНЕНИЙ СОТРУДНИКОВ

Лаврентьева А.А. – студент, Гайдук А.В. – к.п.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Не только текучесть кадров является проблемой некоторых предприятий. Порой единственное увольнение за три года — серьезный удар по компании, если специалист значим и в чем-то незаменим. Поэтому целью данной работы является определение признаков и истинных причин увольнений работников предприятий города.

Основными задачами исследования стали:

1. выявление на основе опроса работодателей потенциальных признаков увольнений;
2. анализ анкет кадровых агентств по поводу причин увольнений работников;
3. выделение рекомендаций по проведению заключительного интервью с максимальной пользой для работодателя.

Выявление возможных причин увольнений и проведение мероприятий по их устранению позволит удержать сотрудников с высоким потенциалом, а также сократить расходы на увольнение и последующий найм сотрудников.

Увольнение кадров — явление нормальное, пока текучесть находится в рамках 5-6 %. Афоризм «Когда человек меняет работу, значит, что-то не в порядке с человеком или с работой», как все шутки, содержит долю истины. Поэтому в рамках исследования нами были рассмотрены основные причины, по которым специалисты по кадрам могут предположить склонность персонала к последующим увольнениям.

В результате исследования нами было выделено 4 признака потенциальных увольнений.

1. Резкое падение производительности труда, и как следствие, ухудшение экономических показателей деятельности организации. То есть, когда сотрудник собирается увольняться, он перестает работать или сводит это занятие к минимуму.

2. Однодневные отлучки сотрудника по разнообразным причинам. Отгул, краткосрочная болезнь, опоздания и множество других причин - в это время сотрудник проходит собеседования в других организациях.

3. На каждом компьютере существует журнал посещений сайтов, куда пользователь заглядывал за последние несколько дней. Если сотрудник планирует увольняться это вполне логично – он планирует дальнейшее трудоустройство, поэтому посещает указанные сайты с целью поиска профильных вакансий.

4. Сборы в широком понимании этого слова. Кто-то копирует важные для себя файлы, кто-то ксерокопирует нужные бумаги, а кто-то и материальные ценности уносит... Причина понятная: никто не любит уходить с пустыми руками. Жизнь-то продолжается, и собранные артефакты могут быть очень полезны на новом месте работы.

Следующий этап нашей исследовательской работы - выявление истинных причин увольнений работников. В исследовании участвовало 400 человек с высшим образованием, обратившихся в кадровые агентства Барнаула с целью поиска работы. Были исследованы три возрастные группы: 21-30, 31- 40, 41 год и старше. Кроме этого, выборка была разделена на специалистов по продажам, управленцев, экономистов, бухгалтеров и юристов. Верхние позиции рейтинга заняли следующие причины:

- неудовлетворенность заработной платой — 27%;
- отсутствие перспектив профессионального и карьерного роста — 18,37%;
- ликвидация предприятия — 13,04%.

Среди основных причин были также названы: реорганизация предприятия, предложение лучшего места работы, личный конфликт, переезд на новое место жительства, неудовлетворенность условиями труда, окончание контракта, конфликт учредителей, малый объем работ, месторасположение офиса, учеба (даются в порядке убывания).

Примечательно, что второе место занимает причина «отсутствие роста». Это является поводом для серьезных размышлений для руководителей. Именно этот мотив «красной

нитью» проходит через все исследуемые категории специалистов. Приоритетность фактора возможности роста подтверждается еще и тем, что один из самых популярных вопросов во время обсуждения вакансий с кандидатами является: «Есть ли перспективы/возможности роста?». Следует обратить внимание и на тот факт, что подобная формулировка у женщин встречается чаще, чем у мужчин. Вероятно не потому, что мужчин это интересует меньше — скорее женщины чаще сталкиваются с подобной проблемой.

Можно отметить, что самой интенсивной шкала «отсутствие роста» оказалась у экономистов. Эта категория специалистов имеет многоступенчатую структуру карьерного роста и необходимость в профессиональном развитии.

Интересен тот факт, что четвертым пунктом в их «графике причин» бухгалтеры указали «условия труда». Неотапливаемые, полуподвальные помещения часто оказываются решающим фактором увольнения даже на фоне приемлемой заработной платы.

Еще немного о разнице в ответах, которые дают мужчины и женщины. Представители сильного пола в два раза чаще меняют работу в связи с реорганизацией предприятия. Женщины увольняются в два раза чаще мужчин по причине плохих условий труда. Возможно, это означает, что мужчины более терпимы к названному фактору, а возможно, умеют добиваться изменений условий труда, вместо того, чтобы на этом основании менять работу. Женщины чаще меняют работу по причине предложения лучшего варианта. Это можно объяснить, вероятно, тем, что мужчине сложнее решиться на поиск новой работы, т.к. многие из них являются основными добытчиками в семье и стремятся к стабильности. Женщинам легче рисковать или экспериментировать, они активнее проявляют себя на рынке труда, рассылая свои резюме, откликаясь на объявления и т.д. Можно предположить и наличие психологического фактора. Мужчинам из-за чувства собственного достоинства труднее проявить инициативу в таком деле.

Что касается возрастной разницы, то в этом срезе также наблюдается интересная закономерность. Изменение касается не только численных показателей факторов, но и порядка трех основных причин увольнения:

До 30 лет: 1. з/п (27,78) 2. отсутствие роста (21,85) 3. ликвидация предприятия (9,63).

31-40: 1. з/п (27,94) 2. отсутствие роста (16,19) 3. ликвидация (11,74)

После 41: 1. з/п (24,20) 2. ликвидация (20,38) 3. отсутствие роста (15,92)

На основании этих данных можно сказать, что люди после 41 года в два раза чаще, чем до 30-ти лет, меняют работу из-за ликвидации предприятия. Справедливо предположить, что специалисты после 41 года чаще попадают в компании, которые готовятся к ликвидации, или что специалисты в возрасте до 30 лет избегают компаний на стадии «заката» их деятельности.

Если работодателю не удалось распознать признаки потенциального увольнения, то кадровой службе особое внимание следует обратить на проведение заключительного интервью для выявления истинных причин увольнений.

Наше исследование показало, что «прощальные» собеседования со служащими проводят 96% кадровых служб, но только 4% из них пользуются при этом систематизированными методами сбора обобщения информации, выявляемой при таких собеседованиях.

Это означает, что многие организации упускают возможность собрать ценную информацию, которая могла бы помочь им в подборе и сохранении кадров. Прощальное собеседование способствует выявлению устойчивых тенденций, поведенческих моделей, характерных признаков и, в конечном счете, способе сокращения текучести кадров.

Многие эксперты по кадровым вопросам соглашались с тем, что важную роль играет не сам факт проведения прощальных собеседований с уходящими агентами, а то, как они проводятся и, что еще важнее, что делается потом с выявленными сведениями. Ниже излагаются критически важные положения и элементы, которые, на наш взгляд, должна предусматривать методика проведения прощальных собеседований, если ставится цель, чтобы они позволили сделать позитивные изменения в рабочей атмосфере предприятия и производственных процессах, способные сократить «текучку».

1. Опрашивать всех увольняющихся. Ряд исследуемых компаний проводят собеседования только с некоторыми, случайно выбранными увольняющимися сотрудниками, и затем экстраполируют полученные результаты на все число уволившихся. Однако в результате эти фирмы получают весьма нечеткое представление о причинах оттока людей: лишь интервьюирование всех сотрудников, увольняющихся по собственному желанию, дает полную картину текучести кадров.

2. Интервьюировать или анкетировать стоит и тех людей, которые уходят из компании не по собственному желанию, поскольку они могут пролить свет на проблемные факторы, которые привели к их увольнению. Однако, поскольку в день ухода они могут находиться в неуравновешенном эмоциональном состоянии, более эффективным представляется проведение опроса спустя некоторое время после их увольнения.

3. Унифицировать вопросы - после разработки анкеты важно как можно меньше и реже менять вопросы, по крайней мере, самые основные. Использование базового набора однажды сформулированных вопросов гарантирует сопоставимость результатов, сделанных в разное время и при обследовании разных подразделений. Также следует стремиться использовать в прощальных собеседованиях те же или близкие по содержанию вопросы, которые есть в анкетах, распространяемых для выявления отношения сотрудников к своей работе. Благодаря этому создаются еще большие возможности делать сравнительные исследования и выявлять общие тенденции и причины неудовлетворенности сотрудников своей работой и их оттока.

4. Делать результаты опросов доступными всем менеджерам. Результаты обследований не должны скрываться от лиц, принимающих решения и ответственных за внесение изменений в производственные процессы. Многие причины, по которым агенты увольняются, находятся вне контроля низовых менеджеров. Это недостаток поддержки, отсутствие перспектив, неудовлетворенность действиями непосредственного начальства, формирование рабочих отношений на основе наказаний. Ответственность за возникновение этих причин должны делить между собой высшее руководство и начальники среднего звена, если они рассчитывают на поддержку своих сотрудников при проведении критически важных изменений.

Руководители могут доводить до руководства компаний отчеты по прощальным собеседованиям — как в обобщенном, так и в детализированном. В этих отчетах подчеркиваются тревожные тенденции и предлагаются корректирующие мероприятия.

5. Согласно нашему исследованию только 30% компаний предпринимают какие-то корректирующие действия по результатам, полученным при обработке прощальных собеседований. Необходимо сокращать текучесть кадров, базируясь на результатах обследований, с тем чтобы затраты на проведение прощальных собеседований принесли максимальную пользу. Этот подход ярко демонстрирует разницу между проведением прощальных собеседований “для галочки” и использованием их в качестве мощного инструмента сокращения текучести кадров.

Хорошо организованный план проведения прощальных собеседований в сочетании с другими инициативами в области человеческих ресурсов, направленными на оптимизацию психологических установок и поведения служащих, имеет все шансы превратиться в ценный инструмент сокращения текучести кадров и повышения степени удовлетворенности служащих своей работой и их лояльности к компании.

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Наумкина А.А. – студент, Гайдук А.В – к.п.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Технологии управления персоналом развиваются стремительными темпами. За последние 15 лет в России произошел мощный прорыв от рутинных процедур кадрового делопроизводства до самых современных методик управления человеческими ресурсами. Именно решение кадровых вопросов в условиях рыночных отношений и рынка рабочей силы приобретает важное значение, так как меняется общественный статус работника, характер его отношений к труду и условиям продажи рабочей силы.

Для рассмотрения важности процесса закрепления кадров в организации мы воспользуемся опытом компании ООО «Сибирская производственно-торговая компания». Эта компания является одной из ведущих компаний Центрального района города Барнаула. ООО «СПТК» не имеет приоритетного направления, она занимается различными видами деятельности. В нее входят 11 компаний: ООО «СПТК» (управляющая компания), ООО «Алтай-Сдобри» (производство кондитерских изделий), ООО «РК «Луна-Фиш» (производство рыбных пресервов и салатов из морской капусты), ООО «ЕТС» (производство спиральных транспортеров), ОАО «БАРЗ» (капитальный ремонт автобусов, грузовых и легковых автомобилей всех марок), ООО «Трикотаж плюс» (производство трикотажа и пошив готовых изделий), ООО «Алтай-Занддорн» (производство продуктов из облепихи), ООО «Лакаса-Тэкс» (производство махрового полотна и изделий из него), ООО «Стандарты качества» (пивоварня-ресторан), торговый дом «СПТК», ООО «Торг-Транс» (грузоперевозки). Как видно, ООО «СПТК» достаточно много профильное предприятие, которое имеет один большой недостаток: им очень трудно управлять.

На сегодняшний день в ООО «СПТК» сложился не совсем стабильный коллектив с текучестью, равной 23 % за 2007 и 18 % за 2008 год. Все уволившиеся сотрудники увольняются по собственному желанию, то есть в соответствии с пунктом 3 статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации. Очевидно, что под «собственным желанием» можно понимать разное, поэтому для выявления истинных причин ухода сотрудников нами был проведен анализ документации, заявлений и анкетирование среди увольняющихся работников в течение 2 месяцев. За это время уволилось 7 человек и все по собственному желанию: 4 торговых представителя, 1 мерчандайзер, 1 руководитель отдела городских продаж, 1 менеджер. Анализ заполненных анкет дал следующие результаты:

- 42 % опрошенных отметили, что работа в ООО «СПТК» не соответствовала их ожиданиям. Но 29 % отметили обратное и такое же количество затруднялось ответить на данный вопрос.

- Решение уволиться 29 % приняли с момента трудоустройства, 29 % - за неделю до увольнения, 29 % - за несколько дней и 14 % - за месяц до увольнения.

- Среди основных причин увольнения первое место разделили низкий размер заработной платы и отсутствие условий для служебного и профессионального роста. На втором месте – отсутствие условий для повышения образования и на третьем – неудовлетворенность социальной политикой предприятия. Также увольняющиеся отметили такие причины, как «не устраивает режим работы» (28 %), «объем работы слишком высокий» (18 %), «найден работа ближе к дому» (14 %), «работа не по специальности» (14 %).

- 28 % опрошенных оценивают психологический климат в коллективе как комфортный, дружеский, 56 % считают, что коллектив работает слажено, но внерабочие отношения холодные. 14 % затруднились ответить на данный вопрос.

Итак, из всего выше сказанного можно сделать выводы о том, что большинство увольняющихся не устраивал уровень заработной платы, возможности обучения и карьерного роста. Кроме того, хотелось бы отметить тот факт, что 29 % приняли решение

уволиться с момента трудоустройства. Это может быть по двум причинам: плохой подбор на вакантную должность или плохая система адаптации персонала.

В этой статье нам бы хотелось остановиться более подробно именно на построении системы обучения на предприятии и ее влиянии на снижение текучести персонала. Возможность обучения на предприятии является одним из стимулов, побуждающих к развитию. Кроме того, без обучения невозможен и карьерный рост. Именно по этой причине, нас интересует данное направление в области управления персоналом.

За последнее время концепция непрерывного обучения стала одним из самых эффективных инструментов, позволяющих решать проблемы соответствия быстро растущего технического потенциала и персонала. Концепция предполагает, что процесс профессионального развития становится постоянным, специалист в рамках самой деятельности и на специальных курсах получает новые знания, необходимые для поддержания собственной работоспособности. Система непрерывного обучения персонала в ООО «СПТК» позволит организовать постоянный контроль за качеством и профессионализмом специалистов, создать банк данных о составе и квалификации сотрудников, планировать перемещение кадров, карьеры и т.д.

Нами предлагается следующая последовательность этапов построения системы обучения в компании:

1. Составление списка компетенций и описание должностей сотрудников компании по отделам

2. Диагностика мотивации сотрудников компании на обучение.

3. Диагностика потребностей в обучении сотрудников по отделам с учетом целей и планов развития компании.

4. Разработка концепции и утверждение системы обучения в компании. Система обучения в компании создается не на один год, поэтому при ее разработке важно учитывать возможность ее дальнейшего развития и модификации. Поэтому она должна быть комплексной и строиться на принципах развивающего и многоэтапного обучения всех категорий сотрудников. Также важно учитывать особенности обучения разных категорий сотрудников. В системе обучения должны быть схемы последовательного обучения рядовых сотрудников (обновляемые от года к году), программы индивидуального и выборочного обучения топ - менеджеров и сотрудников кадрового резерва, программы долгосрочного обучения наиболее ценных сотрудников компании (например, второе высшее или МВА за счет компании, что требует дополнительной разработки юридической документации – «Ученический договор» и т.п.) и т.д.

5. Разработка программ обучения и составление плана обучения сотрудников на год. При составлении планов обучения сотрудников на год важно обратить внимание на то, чтобы этот план был сбалансирован между разными подразделениями и учитывал распределение бюджета на обучение на год. Важно, чтобы периодичность обучения для сотрудников одного подразделения была не чаще 1 раза в 3 месяца, чтобы не перегружать сотрудников и дать им возможность хорошо усвоить и начать применять навыки, полученные на предыдущем обучении.

6. Выбор и утверждение преподавателей, тренеров или консалтинговых компаний для проведения обучения. Выбор преподавателей для проведения обучения или провайдера тренинговых услуг - это всегда комплексная проблема и зависит от нескольких факторов. Прежде всего, необходимо определиться с объемом программ обучения и тем количеством сотрудников по отделам, которое необходимо обучить. Оптимальным является комплексный подход к выбору того, кто будет проводить обучение.

Для подготовки стажеров, проведения первичного обучения продукту и ассортименту услуг компании, адаптационных программ логичнее использовать ресурс внутренних преподавателей, систему наставничества и ресурс внутреннего тренера. Для обучения нескольких сотрудников из отделов каким-то узким специальным знаниям (например, бухгалтеров, маркетологов и др.), не требующих поголовного обучения, лучше использовать

ресурс внешних провайдеров. Посылать таких (отдельных) сотрудников на открытые тренинги по заранее составленному на год плану обучения, а далее использовать систему каскадного обучения. В систему каскадного обучения будет входить следующее: 1) прошедшие обучение сотрудники делают семинар и рассказывают о пройденном на открытом тренинге материале и полученных навыках всем заинтересованным сотрудникам внутри компании; 2) раздаточные материалы открытых тренингов помещаются во внутреннюю библиотеку компании и находятся в свободном доступе для заинтересованных сотрудников. Таким образом, достигается экономия денежных средств; достаточно широкий охват сотрудников, заинтересованных в получении данных навыков; выработка у прошедших обучение на открытом тренинге сотрудников (чаще всего это руководители отделов или наиболее квалифицированные сотрудники) навыков преподавания, чтобы затем использовать их ресурс, как внутренних преподавателей.

7. Расчет и утверждение бюджета на обучение на год. Часто возникает вопрос, какое количество финансовых средств потратить и заложить в бюджет на обучение сотрудников на год. В различных источниках приводятся разные данные. По некоторым отчетам, опубликованным в открытых источниках, в крупных западных компаниях тратят на обучение, подготовку и повышение квалификации сотрудников 0,5–2 % от годового оборота компании. Мы думаем, что наиболее жизненной и отражающей истинное положение вещей, является цифра, используемая еще в советское время – на повышение квалификации и обучение сотрудников тратилось 4% от Фонда оплаты труда за год.

8. Разработка и утверждение процедур, методик и точек контроля для оценки эффективности обучения. Этот аспект является очень важным в системе обучения, так как нельзя просто учить сотрудников и никак не оценивать и контролировать результаты обучения. Критерии эффективности обучения и их оценка – это вопрос многоплановый и достаточно сложный. Но все же хотелось отметить, что в процедурах оценки эффективности обучения и применения сотрудниками полученных знаний, умений и навыков необходимо использовать комплексный подход и определенную периодичность. Особо следует обратить на процедуры поддержки и закрепления полученных навыков.

9. Разработка и внедрение системы аттестации сотрудников. Система ежегодной аттестации является важным моментом в поддержке системы обучения, мотивации, роста и развития сотрудников. Успехи в обучении, освоенные приемы и навыки работы должны являться одним из блоков аттестации и влиять на результат прохождения аттестации.

10. Внесение изменений в корпоративную культуру и систему мотивации (как ее части) сотрудников в компании. Внедрение системы обучения в компании - это комплексная проблема и тесно связана с системой мотивации сотрудников, аттестацией, созданием кадрового резерва, карьерным ростом сотрудников, внутренней средой в организации. Система обучения является частью корпоративной культуры, в которую возможно придется вносить коррективы по мере внедрения системы обучения в компании.

11. Проведение обучения сотрудников

12. Внесение изменений и оптимизация разработанной системы обучения в процессе ее внедрения. Система обучения является только основой и подстраивается под цели и задачи организации, может меняться вместе с ростом и развитием компании и происходящими изменениями в бизнесе. Поэтому очень важно отслеживать результаты обучения, те процедуры и мероприятия, которые дают реальный результат, оптимизировать и закреплять их в существующей системе обучения.

На наш взгляд, внедрение системы непрерывного обучения в ООО «СПТК» даст огромный социальный, и конечно, экономический эффекты. Прежде всего, снизится текучесть персонала, повысится удовлетворенность трудом работников, а также повысится отдача работников, их производительность, что приведет к росту прибыли предприятия.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Осипова М.В. – студентка, Гайдук А.В. – к.п.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Сегодня персонал рассматривается как основной ресурс организации, в значительной степени определяющий успех всей ее деятельности и представляет собой один из основных ресурсов предприятия, которым надо грамотно управлять, создавать оптимальные условия для его развития, вкладывать в это необходимые средства.

Результаты изучения сложившейся практики управления в различных организациях, действующих на российском рынке, показывают, что большинство отечественных предприятий основное свое внимание сосредотачивают на производстве, а не на персонале и, таким образом, персонал как объект управления, остается на втором плане. Поэтому неудивительно, что службы управления персоналом большинства российских организаций имеют низкий организационный статус, недостаточно профессионально подготовлены и, по сути ограничиваются выполнением лишь учетных функций.

Между тем, как показывает не только зарубежный, но и современный отечественный опыт, именно персонал становится сегодня долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания предприятия. В условиях нестабильности российской экономики, неустойчивости финансового рынка, откровенной слабости и неразвитости отечественного рынка труда для организации одной из наиболее сложных, но в то же время жизненно важных и необходимых задач является задача создания и обеспечения эффективного функционирования службы управления персоналом.

В связи с этим возникает объективная потребность в определении дееспособности существующей службы управления персоналом на предприятии, оценке степени ее соответствия постоянно растущим требованиям в области персонального менеджмента и стремиться соответствовать этим требованиям.

Не требует доказательств тот факт, что каждая организация представляет собой весьма сложную в техническом и экономическом плане структуру. И от выбора стратегии ее работы, от конкретного способа взаимодействия и сопряжения звеньев ее составляющих, зависит если не успех предприятия целиком, то очень значительная его часть.

Организационная структура управления – как раз тот связующий элемент, который позволяет всем разрозненным подразделениям осуществлять свою работу согласованно, в едином ключе поставленной перед организацией задачи.

Совершенно логично, что каждому предприятию, занимающемуся конкретным видом деятельности необходима определенная организационная структура, которая отвечала бы именно таким требованиям, какие предъявляются к этому предприятию в его специфических условиях.

Многообразие внутренних и внешних связей организации, высокий организационно-технический уровень и сложность технологии производства, развитие концентрации, углубление специализации, динамичные изменения внешней среды привели к формированию различных типов организационных структур управления (линейная, функциональная, линейно-функциональная (линейно-штабная), дивизионная, матричная (программно-целевая), проектная, бригадная организационные структуры), каждая из которых имеет свои положительные и отрицательные стороны.

На предприятии Алтайского края было проведено исследование, в процессе которого осуществлялась диагностика организационной структуры службы управления персоналом.

Основным видом деятельности данного предприятия является обеспечение надёжного и качественного энергоснабжения потребителей электрической энергии.

На предприятии работает 2045 человек. Среди них: руководителей – 175 человек, специалистов – 353 и рабочих 1517 человек.

В составе отдела кадров находится одна штатная единица. Для определения эффективности работы отдела кадров в организации был проведен опрос руководителей и специалистов. Он показал, что отдел кадров не справляет со всем объемом возложенной на него работы.

Так, 92% молодых сотрудников признались, что после заключения договора они оказались буквально брошенным в неизвестное пространство. А ведь адаптация помогает людям в кратчайшие сроки из новичков превратиться в эффективных членов команды.

59% опрошенных уверены, что обучению и повышению квалификации уделяется достаточное внимание, однако 36% высказали мнение о необходимости внесения изменений в систему обучения, т.к. она рассчитана в основном на руководящий состав и практически не затрагивает рабочих. Современные организации должны уделять большое внимание поддержанию работоспособности своих сотрудников, выделяя для этих целей соответствующие средства. Отсутствие системы регулярного повышения квалификации и обучения сотрудников приводит к моральному устареванию и износу рабочей силы.

Планирование карьеры позволяет увязать цели работника, руководителей и организации, так как создает особые преимущества для каждой из этих категорий. Однако 63% респондентов считают, что планирование деловой карьеры не осуществляется на должном уровне. Применение различных форм планирования карьеры позволяют решать множество важнейших управленческих задач. Главные из них: снижение текучести кадров; воспитание уникальных специалистов; подготовка перспективного резерва на выдвижение; повышение удовлетворенности работников своим трудом, стимулирование инициативы, сплочение коллектива; оздоровление организационной культуры и улучшение психологической атмосферы.

На вопрос анкеты, осуществляется ли формирование резерва руководителей и специалистов, все опрошенные отвечали отрицательно. Правильный выбор методов и проведения оценки кандидатов в резерв, определение мероприятий подготовки резервистов, а так же оценка процесса подготовки работника, включенного в резерв, имеют очень важное значение. Перемещение собственных сотрудников для заполнения вакантных руководящих должностей является наиболее предпочтительным методом, позволяющим осуществить замещение вакантных должностей подготовленными преемниками наиболее качественно и эффективно.

Залогом эффективного управления является оценка персонала. К сожалению только 15% опрошенных считают, что система оценки персонала удовлетворяет современным требованиям. Оценка осуществляется путем сравнения заданных стандартов работы и фактического ее исполнения. Если возникают существенные расхождения между этими параметрами, требуются корректирующие действия. Главная её задача - улучшение работы как отдельных исполнителей, так и отделов, подразделений, организации в целом.

Современный уровень производства не может развиваться без эффективных мотивационных систем персонала, которые должны постоянно совершенствоваться под влиянием экономических и политических условий. 76% респондентов считают, что мотивации персонала отдел кадров уделяет большое внимание. Однако в основном осуществляется материальное стимулирование и практически не затрагивается моральное. В любой управленческой деятельности должна эффективно использоваться система мотивации. Это в первую очередь основано на том, что мотивация влияет на поведение индивида, в частности на его целенаправленное поведение. Главная причина различия поведения служащих – это их разные потребности и цели. Социальные, культурные, наследственные и трудовые факторы влияют на мотивацию. При отсутствии мотивации персонала заинтересованность в достижении максимального результата минимальна.

В коллективе очень хорошая теплая обстановка, работники удовлетворены отношениями между собой, и отношением руководителей к ним.

Специалист отдела кадров считает, что управлению персоналом на предприятии не оказывается должного внимания со стороны руководства. Одна штатная единица в отделе кадров – это слишком мало для эффективной работы с персоналом.

Но с другой стороны, руководство, по словам специалиста отдела кадров, считает, что в области управления персоналом необходимы изменения, т.к. сложившаяся организационная структура отдела кадров уже не соответствует современным требованиям.

Так, на данный момент в организации отдел кадров структурно разобщен с планово-экономическим отделом, отделом охраны труда, юридическим отделом и другими подразделениями, которые выполняют функции управления персоналом, что отражено в организационной структуре управления.

Каждое подразделение решает самостоятельно или совместно с другими подразделениями задачи по управлению персоналом – такого мнения придерживаются 83% опрошенных.

Проанализировав сложившуюся ситуацию, можно предложить преобразовать организационную структуру службы по управлению персоналом. В состав службы включить шесть отделов:

- Отдел кадров;
- Отдел трудовых отношений;
- Отдел мотивации, стимулирования и оплаты труда;
- Отдел кадровой политики;
- Отдел обучения;
- Отдел развития социальной инфраструктуры.

В составе службы по управлению персоналом ввести шесть штатных единиц, которые будут подчиняться заместителю генерального директора по управлению персоналом.

При данной организационной структуре охватываются практически все важные направления в области управления персоналом. При этом не происходит дублирование функций, за осуществление конкретных заданий отвечают высококомпетентные специалисты.

Эффект от оптимизации организационной структуры службы управления персоналом, в зависимости от ситуации, может быть, например, следующим:

- Повышение эффективности работы персонала, рост производительности труда.
- Перегруппировка персонала, избавление от балласта.
- Более эффективное распределение персонала.
- Высвобождение руководства от рутины для решения именно стратегических задач.
- Сокращение текучести кадров и как следствие, сокращение расходов на поиск и обучение нового персонала.
- Улучшение морально-психологического климата в коллективе.
- Более эффективная подготовка и развитие кадров.
- Повышение уровня дисциплины работников и др.

Организационная структура службы управления персоналом не остается неизменной, данной раз и навсегда. Она подвержена влиянию множества факторов внутреннего и внешнего порядка. Поэтому на определенном этапе деятельности предприятий возникает необходимость в оперативном изменении его организационной структуры, приспособлении последней к новым условиям хозяйствования.

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Проскурина Д.Е. – студент, Гайдук А.В. – к.п.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Смена работы – это стресс, который психологи ставят на четвертое место после смерти родственника, рождения ребенка и развода. По статистике наиболее высокий процент принятых на работу покидает организацию в течение первых трех месяцев, причем около 90% из них принимает решение о скором увольнении уже в первый день работы на новом месте. Адаптация персонала призвана облегчить стрессовое состояние нового работника и вывести его на точку рентабельности в кратчайшие сроки. Профессиональная ориентация является залогом успешной адаптации. Однако важность формирования системы профориентации и адаптации персонала в настоящее время воспринимается серьезно далеко не всеми кадровыми службами. Часть государственных предприятий и коммерческих организаций не имеют даже базовых программ адаптации.

Автором было проведено исследование процессов профориентации и адаптации персонала на одном из барнаульских предприятий. Данное предприятие осуществляет выпуск и продажу продукции энергетического комплекса (газопоршневые и дизельные двигатели, утилизаторы тепла и т.д.). Общая численность персонала на июль 2008 составляла 129 человек, при этом удельный вес административно управленческого и рабочего персонала равен 33 % и 67 % соответственно. Работа с персоналом ведется отделом кадров.

На первом этапе исследования был проведен устный опрос инспектора по кадрам с использованием опросника Егоршина А.П.. Обнаружилось, что в организации отсутствуют документы, устанавливающие правила проведения профориентации и адаптации закрепления этих функций за определенными должностными лицами. Наставничество предусмотрено только для рабочих в период стажировки. Весь груз ответственности за введение нового сотрудника в организацию и должность целиком и полностью ложится на плечи руководителя. Инспектор по кадрам не оказывает консультационной и методической поддержки руководителям и не осуществляет контроль за ходом этого процесса.

Информация об организации, предоставляемая новичку, ограничивается кратким описанием деятельности и организационной структуры, режиме труда и отдыха, условиями оплаты труда и т.д. В то же время обходятся стороной история, имидж, традиции организации, неформальные правила поведения, особенности взаимоотношений и взаимодействий сотрудников коллектива. Должностная инструкция выдается новому сотруднику для самостоятельного ознакомления.

Профориентационная работа с населением ограничивается информированием об открытых вакансиях по каким-либо профессиям и специальностям в СМИ и производится периодически по мере появления свободных вакансий, а не на постоянной основе. Опрос выявил недостаток используемых средств и методов адаптации и профориентации, а также их неудовлетворительное содержание.

На втором этапе было проведено письменное анкетирование персонала на основе опросника Кибанова А.Я.. Анкетирование затрагивало наиболее проблемную категорию работников - специалистов, которые чаще других увольняются в течение первых трех месяцев. Группа испытуемых в составе 27 человек на 11 % состояла из работников со стажем работы в данной организации менее года.

Отмечено, что адаптация специалистов происходит в течение достаточно длительного времени: профессиональная от 2 до 6 месяцев (80 %), социальная от 6 месяцев до 1 года (53 %). Высока доля работников, которые нуждаются в особом внимании при введении в организацию и должность: выпускники учебных заведений (17 %), а также лица, работавшие ранее в иных сферах деятельности (39 %). В период адаптации новые сотрудники испытывают потребность в поддержке руководителя, однако на практике не получают ее в полном объеме, а довольствуются лишь помощью коллег.

Около трети работников ответили, что в случае увольнения с предприятия по каким-либо причинам, вернулись бы обратно через некоторое время не очень охотно или в самом крайнем случае, что свидетельствует о низком престиже организации как работодателя среди работников. Неудовлетворенность специалистов вызвана невысоким уровнем оплаты труда, ограниченными перспективами профессионального роста и возможностями повышения квалификации, отсутствием помощи и поддержки со стороны руководителя. Отсюда слабый интерес к делам и перспективам компании, отсутствие стремления к глубокому знанию дел в организации и принятию активного участия в принятии решений у большинства специалистов. Имеющие место в ряде случаев несоответствие характера выполняемой работы способностям и склонностям специалистов, фактических знаний, умений и квалификации - работе обнаруживают определенные недостатки в системе отбора претендентов на вакантную должность.

Новые сотрудники вынуждены самостоятельно, методом проб и ошибок постигать новые для них условия профессиональной деятельности, организационную культуру, нормы поведения и общения, моральные ценности, доминирующие в организации. В результате имеем специалистов, которые не имеют четкого представления о целях, задачах, специфике деятельности компании, своих должностных обязанностях и предъявляемых к ним требованиях, своем месте в организационной структуре и роли в трудовом коллективе, перспективах на будущее. А это, в свою очередь, вызывает естественную реакцию – увольнение, несмотря на удовлетворяющее их рабочее место и режим работы, высокое разнообразие работы и обеспеченность ею.

Таким образом, работу по профориентации и адаптации в организации можно оценить как проблемную, требующую немедленного вмешательства со стороны руководства и отдела кадров. Контролируемого процесса моральной и профессиональной адаптации новичков, как таковой в организации не существует. Для осуществления эффективной работы в области профориентации необходимо изучение требований, предъявляемых к должностям и рабочим местам, мониторинг внешней и внутренней среды организации, рынка труда, изучение имиджа организации как работодателя. Однако подобная работа отсутствует, а немногие мероприятия, проводимые в этой области, бессистемны и не имеют в своей основе анализа существующей ситуации.

Ключевыми недостатками, на наш взгляд, являются следующие:

- ограниченные связи с учебными заведениями разного уровня, биржами труда;
- отсутствие профессионального отбора;
- отсутствие четкой процедуры введения новичков в организацию и должность;
- ограниченность информации, предоставляемой новому работнику;
- отсутствие контроля за ходом адаптации со стороны отдела кадров.

Проведенное исследование выявило объективную необходимость построения в организации системы профориентации и адаптации персонала, в частности структурного закрепления функций, формирования технологий и информационного обеспечения процессов профориентации и адаптации.

Наиболее оптимальным вариантом представляется распределение функций по профориентации и адаптации между сотрудниками отдела кадров, линейными руководителями и наставниками. Система наставничества значительно облегчит процесс введения в организацию и должность, разгрузит руководителя от этих обязанностей. На роль наставника рекомендуем назначать опытного сотрудника, работающего в подразделении не менее 2 лет, имеющего хорошие показатели работы и проявляющего организаторские и управленческие способности. В качестве вознаграждения можно предложить надбавку к окладу в течение времени осуществления наставничества, а при условии закрепления нового сотрудника в организации, например, более двух лет – дополнительную премию.

В качестве организационных решений по технологии процесса управления адаптацией новых работников предлагается: демонстрация фильма об организации; теоретический курс лекций о продукции; организация лекций, семинаров и тренингов в целях лучшего освоения

профессиональной деятельности; использование метода постепенного усложнения заданий для новичков; индивидуальные беседы нового работника с наставником и руководителем; интенсивные краткосрочные курсы для вступающих в должность руководителей; консультирование руководителей подразделений по вопросам адаптации; курсы подготовки наставников.

Автором разработаны единые стандарты проведения процедуры адаптации: определены основные этапы, содержание общей и специализированной частей программы адаптации, сроки их проведения, определены ответственные лица и их основные функции, формы контроля. Предложен пакет документов, обеспечивающих процессы профориентации и адаптации: памятка нового сотрудника, бланк программы адаптации, индивидуальный план работы на испытательный срок, бланк оценки работника в период адаптации.

Также был разработан ряд рекомендаций относительно профориентационной работы:

1. Заключение договоров с высшими и среднеспециальными учебными заведениями обеспечит быстрое и качественное восполнение потребности в персонале, сокращение времени профессиональной адаптации работников.

2. Участие в ярмарках вакансий для представления компании, ее деятельности, вакантных рабочих мест широкому кругу потенциальных кандидатов позволит значительно расширить набор персонала, причем за счет людей уже имеющих реалистичное представление об организации.

3. Проведение профотбора с использованием профессиограмм и различных методик определения соответствия кандидата требованиям данной профессии (специальности); эту процедуру можно значительно облегчить посредством специальных программных продуктов: «Банк профессиограмм версия 1.3», «Программа профориентации» и др.

Формирование системы профориентации и адаптации персонала в организации, по нашему мнению, приведет к следующим позитивным изменениям:

- сокращение времени выхода нового сотрудника на точку рентабельности;
- сокращение издержек на поиск нового персонала;
- рост производительности труда;
- снижение текучести кадров, проработавших в организации менее года;
- снижение уровня травматизма;
- формирование единого командного духа компании;
- формирование благоприятного имиджа организации и т.д.

В настоящее время профессиональная ориентация и адаптация персонала является необходимым звеном кадрового менеджмента, основой для дальнейшей плодотворной работы персонала организации. Важно понимать, что для эффективности этих функций требуется не реализация отдельных мероприятий, а формирование целостной системы профессиональной ориентации и адаптации.

Литература:

1. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов / А. П. Егоршин. – 4-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 2007. – 725 с.
2. Иванова С. В. Кандидат, новичок, сотрудник / С. В. Иванова. – М.: Эксмо, 2007. – 305 с.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 638 с.
4. Мазилкина Е. И., Паничкина Г. Г. Адаптация в коллективе или как грамотно себя зарекомендовать / под ред. Е. И. Мазилкина, Г. Г. Паничкина. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 277 с.
5. Шведова Т. О. Организация системы адаптации новых сотрудников // Справочник по управлению персоналом. - 2002 . - № 9.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ И ОТБОРА СПЕЦИАЛИСТОВ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

Румянцева А. – студентка, Гайдук А.В. – к.п.н, доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Привлечение и отбор кадров является одной из центральных функций управления, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и именно от людей в конечном счете зависит ее экономические показатели и конкурентоспособность.

До 60-х годов в вопросах найма и отбора персонала ориентировались лишь на текущие потребности предприятия. Изменения в условиях деятельности предприятий выдвинули в качестве общего для всех требования ориентироваться при формировании ресурсов не только на текущие потребности, но и на длительную перспективу.

За последние годы работник превратился из «досадной, но не обходимой статьи расходов» в основной источник прибыли. В рамках этого подхода человек стал рассматриваться в качестве важнейшего элемента, а затраты на оплату его труда, подготовку и переподготовку, повышения квалификации, создание благоприятных условий деятельности – как особый вид инвестиции.

Часто руководители основное внимание обращают на финансовые, производственные вопросы, вопросы материально-технического обеспечения или сбыта готовой продукции, не уделяя достаточного внимания людям, которые обеспечивают работу организации по всем этим направлениям. Ошибки при подборе персонала - особенно когда речь идет об отборе кандидатов на руководящие должности - слишком дорого обходятся организации. Потери организации от принятия ошибочных решений, аварий, травматизма и брака - это только часть тех расходов, которые приходится нести в результате неудовлетворительной работы по отбору новых работников.

Поиск и отбор кадров традиционно рассматривается как функция кадровых служб. Однако эффективный процесс отбора всегда требует участия в нем руководителей тех подразделений, для которых набираются новые работники. Здесь необходимо знание основных принципов и процедур, используемых при отборе кадров, и обладание нужными для этого навыками.

В ходе исследования, проводимого в ГУ – Отделение Пенсионного фонда России по Алтайскому краю (ОПФР) в 2008 году, ставилась задача выявления недостатков существующей в организации системы оценки и отбора персонала. Была разработана анкета для руководителей подразделений ОПФР, в которой они должны были ответить на ряд вопросов, касающихся системы найма персонала.

В результате обработки данных были получены следующие сведения. Несмотря на то, что сроки заполнения вакансий устраивают почти всех опрошенных (95%), но взаимодействие сотрудников отдела кадров с руководителями подразделений проработано недостаточно хорошо («средне» - 80%, «хорошо» - 20%). В результате оценки эффективности применяемых методов отбора по трехбалльной шкале были получены данные, предоставленные в Таблице 1.

Таблица 1 – Результаты оценки применяемых методов отбора персонала

Применяемые методы	Сотрудники, оценивающие в 1 балл (%)	Сотрудники, оценивающие в 2 балла (%)	Сотрудники, оценивающие в 3 балла (%)
Личностная спецификация	19	48	33
Анализ по предоставленным документам	4	81	15
Собеседование	34	62	4

Это говорит о недостаточной эффективности методов, а более половины опрошенных (73%) считают необходимым расширение спектра методов оценки и отбора персонала. Что касается собеседования, являющимся основным методом, то 69% сотрудников определяют его профессиональный уровень как средний, а 31% - и вовсе как низкий, и ни один человек не говорит о высоком профессиональном уровне. Возможно, это потому что отсутствует четкая структура собеседования, нет заранее подготовленных вопросов с учетом конкретных требований к вакансии и т.д.

По мнению большинства опрошенных (93%) в коллективе существует хороший морально-психологический климат, а новые сотрудники не так часто являются причиной трудовых конфликтов («редко» - 78%, «иногда» - 21%), хотя уже сложившийся климат не всегда учитывается при подборе персонала (к такому выводу пришли 88% опрошенных). Уровень профессиональных знаний работников своего подразделения большинство руководителей оценивают как высокий (68%), средний – 30% и лишь 2% как низкий. Это свидетельствует о положительной стороне работы системы оценки и отбора кандидатов при приеме на работу.

Таким образом, можно сделать вывод, что, несмотря на успешную работу ОПФР, действующая система оценки и отбора персонала имеет ряд недостатков и требует принятия корректирующих мер, применение которых позволит значительно улучшить эффективность найма работников и снизить потери, связанные с процессом отбора кандидатов. В целях рекомендации нами была разработана комплексная система оценки и отбора персонала, которая, по нашему мнению, является наиболее подходящей для данной организации (Рисунок 1).

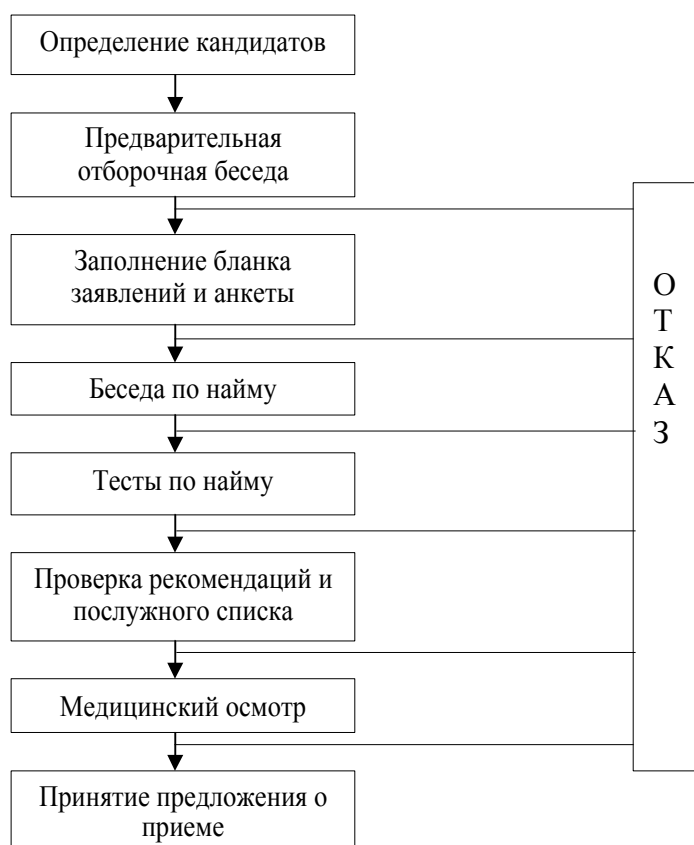


Рисунок 1 – Система оценки и отбора персонала

1. Предварительная отборочная беседа.

Эта работа проводится после рассмотрения предложенных резюме кандидатов на вакантную должность. При этом выясняются только лишь самые общие данные о кандидате (например, образование, внешний вид, определяющие личностные качества). Уже после этого удачливые заявители проходят следующие стадии отбора.

2. Заполнение бланка заявления и автобиографической анкеты.

Анкета (фр. *enquete* — расследование) — опросный лист, самостоятельно заполняемый опрашиваемым по указанным в нем правилам. Количество пунктов анкеты должно быть минимальным, а запрашиваемая информация должна определять производительность будущей работы претендента. Данные могут относиться к прошлой работе, складу ума, то есть чтобы на их основе можно было провести психологическую оценку кандидата. Пункты анкеты должны быть сформулированы в нейтральном стиле и предполагать любые возможные ответы, в том числе и вообще отказ в ответе.

3. Беседа по найму.

В результате такого метода отбора как собеседование удаётся довольно определённо выявить фактический уровень профессиональной подготовки претендента и соответствие его предстоящей работе. Прежде всего должно быть выяснено знание специалистом того дела, за которое он берётся. Конкретное содержание проверки на знание дела определяется описанием (квалификацией) рабочего места. Проверяется, насколько претендент понимает предстоящую работу (функции, технологии), знает технические средства, которыми ему предстоит пользоваться.

4. Тесты по найму.

Применяемые при отборе тесты предназначены для того, чтобы получить психологический портрет кандидата, оценить его способности, а также профессиональные знания и навыки. Они позволяют сравнивать кандидатов между собой или с эталонным, то есть идеальным кандидатом. Тесты используются для измерения качеств человека, необходимых для результативного выполнения работы.

5. Проверки рекомендаций и послужного списка.

В тех случаях, когда заявитель получает отзыв лично для передачи по месту запроса, объективность оценки не может быть гарантирована, так как многие люди не хотят писать своё истинное мнение о человеке, который это может прочитать. Поэтому в последнее время чаще практикуются специальные запросы, в которых прежнего работодателя просят оценить кандидата по определённому перечню качеств. Ещё более распространены телефонные звонки предыдущему начальнику для обмена мнениями и выяснения каких либо интересующих вопросов.

6. Медицинский осмотр.

Организации требуют проведение медосмотра по нескольким причинам:

- необходимостью знания физического состояния претендента в момент найма на случай подачи возможных требований компенсаций из-за ухудшения здоровья;
- необходимостью предотвратить приём переносчиков заразных болезней;
- необходимостью определить, может ли человек физически выполнять предлагаемую работу.

Из всего выше сказанного, очевидно, что прием на работу представляет собой сложную систему взаимосвязи между работодателем и соискателем. От того, насколько эффективно поставлена работа по отбору и оценке персонала, в значительной степени зависит качество людских ресурсов, их вклад в достижение целей организации и качество производимой продукции или предоставляемых услуг.

Список литературы:

1. Магура М.И. Поиск и отбор персонала/ М.И. Магура. - М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2007. - 316с.
2. Фирсов Ю.Н. Управление в России: избавление от иллюзий // Босс. - 2008. - №2 . - С.23-25.
3. Королевский М. И. Поиск и отбор персонала/ М.И. Королевский. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2006. – 296 с.

ПОВЫШЕНИЕ АДАПТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ

Свирина Н.А.- студент, Гайдук А.В.- к.п.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В современных экономических условиях предприятиям приходится работать в условиях постоянно меняющейся внешней среды, поэтому деятельность по совершенствованию системы управления персоналом должна носить комплексный и непрерывный характер. Это способствует повышению адаптивных качеств системы управления персоналом и эффективности производства в целом.

В настоящее время многим предприятиям приходится балансировать на грани рентабельности, а конкуренция на рынке постоянно обостряется, потери предприятий от неэффективного управления становятся особенно ощутимыми и зачастую невосполнимыми.

Правильно и эффективно руководить персоналом предприятия, основываясь исключительно на интуиции, в настоящее время невозможно. А в быстрорастущей организации количество и сложность проблем увеличиваются буквально в геометрической прогрессии. Переработать этот объем данных можно только с помощью комплексной системы управления персоналом предприятия. Эта система позволит своевременно реагировать на колебания во внешней среде. Одной из основных задач комплексной системы является упорядочение информационных потоков, предоставление эффективного доступа к данным менеджерам всех уровней для принятия эффективных управленческих решений.

Эффективно управлять персоналом — значит организовать потоки данных между службами и на основе анализа этих данных ответить на основной вопрос: как работают человеческие ресурсы предприятия и как заставить их работать эффективнее?

В общем случае затраты на управление состоят из фонда оплаты труда управленцев и стоимости информационного обеспечения деятельности управленцев. Однако существует еще два, возможно, самых важных, компонента затрат на управление — это упущенная выгода от не принятых вовремя решений и оплата ошибочных управленческих решений. Причиной ошибочных решений или задержки в принятии решений, как правило, является либо отсутствие достоверной информации в момент принятия решения, либо отсутствие надлежащего контроля над специалистами, принимающими решения. Таким образом, появляется необходимость в некоей управленческой системе, позволяющей повысить адаптивность системы управления персоналом предприятия.

Своевременность принятия и вероятность получения правильного решения, как правило, вырастают, если вся информация, необходимая для принятия решения, передается по всей системе, а не локализуется в отдельном подразделении. Вполне реальной является ситуация, когда адаптивная корпоративная система управления персоналом является единственным возможным путем для выживания и развития предприятия в конкурентной борьбе. Четкое определение целей, которые должны быть достигнуты в результате внедрения новых адаптивных технологий управления персоналом, является отправной точкой при оценке целесообразности затрат на адаптивность управленческой деятельности.

Рост эффективности экономической деятельности предприятия в результате адаптивности системы управления может проявляться различным образом. В качестве возможных факторов, определяющих совокупный эффект от адаптивного управления персоналом, часто рассматриваются следующие составляющие:

- качественное улучшение процессов подготовки и принятия решений;
- экономия условно-постоянных расходов за счет возможного сокращения административно-управленческого персонала, необходимого для обеспечения процесса управления предприятием;
- переориентация персонала, высвобожденного от рутинных задач, на более интеллектуальные виды деятельности;

- уменьшение зависимости от конкретных должностных лиц, являющихся держателями информации;
- использование скрытых для исполнителей технологий контроля выполняемой ими работы, не требующих предоставления отчетности к определенной дате.

Получение предприятием ощутимого материального эффекта от повышения адаптивности системы управления персоналом в значительной мере определяется способностью руководства предприятия внушить коллективу веру в то, что при движении к поставленным общим целям будут достигнуты и индивидуальные цели конкретных сотрудников, поддерживающих процесс преобразований в системе управления персоналом.

Разработку организационных основ формирования и функционирования подразделения, специализирующегося на совершенствовании системы управления персоналом, следует проводить силами сотрудников самого предприятия. Начинать следует с подготовки специалистов для данной службы. Создание службы ведется за счет построения ее на основе подтвержденной практикой общеметодических принципов с учетом конкретных особенностей предприятия.

Создание самой службы и ее структурных элементов, как показывает практика, займет 1-2 месяца. Затем создается служба, занимающаяся подготовкой необходимой документации и положениями по взаимодействию между подразделениями предприятия и реагированию, как на внешние, так и на внутренние факторы. В заключении будет происходить настройка вновь созданной службы на работу в новых условиях.

При необходимости произойдет перестройка элементов адаптивного механизма, которая заключается в изменении целей, задач, критериев оценки деятельности всех задействованных подразделений.

Функции вновь созданной службы могут быть следующими:

- анализ состояния системы управления персоналом;
- выявление причин снижения эффективности адаптивности управления персоналом;
- разработка заданий для подразделений;
- сбор, анализ, обработка полученной информации от подразделений предприятия;
- сбор, анализ, обработка информации об изменениях внешних факторов;
- подготовка материалов для обсуждения с менеджерами;
- разработка плана действий;
- разработка предложений по совершенствованию адаптивного механизма системы управления персоналом;
- внедрение предложений и оценка их эффективности.

Адаптивное управление предприятием и его составная часть — управление персоналом — используется при появлении проблемной ситуации. Цель адаптивного подхода — своевременное устранение или уменьшение негативного воздействия различных факторов, как во внешней, так и во внутренней среде предприятия. Чем меньший интервал времени заложен в процессе адаптивного управления персоналом, тем более устойчива система. Характеристикой результативности адаптивного механизма является экономический рост предприятия.

Адаптивным к потребностям рынка следует считать предприятие, если прибыль в расчете на одного работающего постоянно возрастает, то есть адаптивность и прибыль тесно связаны между собой. Кроме того, повышение адаптивности системы управления персоналом можно оценивать соотношением прибыли к заработной плате. Этот показатель позволяет измерить и сопоставить прибыль с трудовыми затратами.

Повышение адаптивности системы управления персоналом является не самоцелью, а средством устойчивой и эффективной работы хозяйствующего субъекта в целом в условиях рыночных отношений.

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КРУПНЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Шипай Е.С. – студентка, Гайдук А.В. – к.п.н. доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Проблеме мотивации персонала в нашей стране всегда традиционно уделяли мало внимания, но при этом ответственные за это люди исходили из двух взаимно противоположных предпосылок. Одна из них, идеологическая, рецидивы которой практически постоянно встречаются в реальной практике предприятий, заключается в том, что все работники, как сознательные и ответственные члены общества, должны трудиться с максимальной отдачей сил. Вторая, силовая, которая также до сих пор популярна в умах руководителей, заключается в том, что если сотрудники не работают как надо, то их можно заставить силой. В современной реальной действительности, и то, и другое, не более чем противоположные грани одной и той же утопии, которая заключается для руководителей в представлении работников в виде нерассуждающих исполнителей, «винтиков», которые «вращаются в нужном направлении». Однако жизнь, в лице реальных, вполне самостоятельных и творческих работников, эти утопические представления опровергает. Соответственно, улучшения в процессе мотивации завоевывают все новые круги приверженцев, практическая деятельность которых подтверждает правильность выбранного пути. Но мотивация персонала не столь простой вопрос, как это может показаться на первый взгляд. В связи с этим мотивация подробно изучается многими исследователями со всех ракурсов, в том числе в различных типах организаций. В этой статье мы затронем мотивацию персонала на крупных промышленных предприятиях, которая имеет определенные особенности. Эти особенности сведены в восемь категорий.

Материальная мотивация. Работники крупных промышленных предприятий традиционно получают не самые высокие заработные платы, но продолжают, «держаться за заводскую трубу», которая, по их мнению, обеспечивает стабильность получения заработной платы, что, учитывая прошедшие «бури и штормы» в отечественной экономике, для многих и многих остается весьма немаловажным фактором. Кроме того, на таких предприятиях очень сильны традиции, формируются «рабочие династии», которые состоят не только из рабочих, и одной из связанных с этим фактором традиций, является привычка долго и добросовестно работать в расчете на мало весомую в наше время «выслугу лет». Экономические ограничения приводят к ограничениям в уровне зарплаты, так как повышение «сразу всем» приведет к перерасходу ФОТ и росту издержек, что сделает продукцию неконкурентоспособной.

Наличие ограничений. Не все широко описанные и применяемые теории мотивации дают ожидаемый эффект на крупных промышленных предприятиях, поскольку сильно сказываются ограничения, накладываемые внутренней средой предприятия. В частности, существенно ограничены возможности самореализации работников там, где это противоречит целям организации. Это существенно снижает эффективность деятельности высокотехнологичных производств.

Противоречия. Капиталистический характер окружающей среды, хотя и не совсем явно выраженный, тем не менее, содержит классическое противоречие «между трудом и капиталом», которое, отчасти, переносится извне во внутреннюю среду предприятия. Это приводит, вне зависимости от формы собственности, к разделению на «мы» и «они», к формированию, пусть и отчасти ложного, классового самосознания, которое существенно затрудняет мотивацию. Причем своеобразие ситуации в том, что даже государственные предприятия рассматриваются, как «оплоты» госкапитализма, а менеджеры, в особенности высшего звена, ассоциируются с собственниками, причем такими, которые сдерживают личное развитие каждого работника. Здесь не помогает даже то, что большую часть затронутых данным явлением работников составляют «голубые» и даже «белые воротнички», поскольку они вполне серьезно, рассматривают себя в качестве «пролетариев

интеллектуального труда». В этом смысле крупные промышленные предприятия, особенно наукоемких отраслей, представляют собой максимальное приближение к прообразу постиндустриального общества в нашей стране.

Прообраз социума. В многочисленном коллективе, в более существенной степени, чем в малом, реализуются явления, имеющие своим прообразом соответствующие процессы в социуме в целом. Причем замечено, что, попадая во внутреннюю среду крупных промышленных предприятий, особенности социальных процессов «консервируются», закрепляются, и переходят в устойчивые явления внутренней среды. Здесь можно назвать и семейственность, и привнесение личных симпатий и антипатий в производственные отношения, в общем, все то, что окружающая рыночная среда не терпит и изживает, если это препятствует получению прибыли.

Сети социальных связей. Часть сети социальных связей замыкается внутри предприятия, люди дружат семьями, выбирают себе партнеров по браку, образуют микро- и макросоциальные коллективы. Такие коллективы можно было бы соотнести с малыми и большими социальными группами, хорошо изученными в социологии, если бы не три обстоятельства. Первое из них связано с тем, что группы формируются, преимущественно, по профессионально-производственному признаку, поскольку, в этом случае, членам групп легче сопоставлять свою социальную практику. Второе обстоятельство заключается в том, что в таких группах ослаблен взаимный социальный контроль, и, более того, происходит перенос фокуса ответственности из внешней среды социума в целом, коллектива предприятия, в рамки группы и именно там определяется приемлемость или неприемлемость поведения индивида. Третье обстоятельство состоит в том, что в рамках микросоциального коллектива решаются, или не решаются производственные задачи, люди связаны не только профессиональным единством, но и интеллектуальными связями, технологическим единством, структурно-иерархическими связями и общностью мировоззрения. Все это делает отношения в таком микросоциальном коллективе невероятно запутанными, связанными с социальными иерархическими параметрами, да еще и с накладывающимися на них весовыми коэффициентами.

Ослабление позиций. Замыкание социальных связей внутри предприятия, с одной стороны, способствует сплоченности коллектива предприятия, и, соответственно, повышению эффективности его деятельности, но, с другой стороны, ослабляет позиции работников при столкновении их с достаточно жестокой окружающей средой. Окружающая среда сформировалась в иной формации, но там негативное отношение людей друг к другу сдерживалось идеологическими установками. Теперь же традиционная негативность получила «подтверждение» и «закрепление» с идеологических посылок морали капиталистического общества, поскольку позитивные черты взаимодействия людей при капитализме остались для наших сограждан незамеченными. Кланово-корпоративный характер современного российского общества, практическое отсутствие социальной ориентированности государства в реальной плоскости, а не в призывах, усугубляют эту проблему. Соответственно, часто можно слышать от работников крупных промышленных предприятий, что «свои», т.е., работающие на предприятии, «хорошие», а другие, вне его, «плохие». Опасность такого явления заключается в том, что через столкновения с жестокой и жесткой окружающей средой, возникновение вышеотмеченных мнений, происходит проникновение во внутреннюю среду предприятия внешней социальной среды неконтролируемым способом, причем проникают далеко не лучшие стороны и черты.

Проблемы изолированности. Неизбежная изолированность внутренней среды предприятия от внешней приводит к снижению разнообразия жизненных впечатлений, вытекающих из этой изолированности, а это приводит к снижению творческого потенциала работников, в особенности там, где требуется создание дополнительных конкурентных преимуществ производимой продукции.

Проблемы «скученности». В силу «скученности», «сосредоточенности» персонала на крупном промышленном предприятии, усугубляются и набирают силу явления «социальной

лености», реализации модели «безбилетного проезда», мотивационные потери, основанные на несправедливости, и другие групповые ограничения мотивации. «Социальная лень» возникает в группе, в которой человек чувствует, что его индивидуальность в ней растворяется, и его неактивные действия никем не будут замечены. Чем больше размер группы, тем выше степень анонимности, чем больше людей вносят свой вклад в достижение общего результата, тем сложнее определить процессуальную потерю каждого члена группы. Модель «безбилетного проезда» в чем-то перекликается с явлением «социальной лени» и заключается в том, что члены группы чувствительны к свободе от обязательности их усилий. То есть, когда они понимают, что их работа не обязательна для достижения группой положительного результата, или не поможет избежать неудачи, так как, по их мнению, от их усилий мало что зависит, то маловероятно, что они будут стараться ради группы. Это существенно снижает эффективность деятельности персонала.

В качестве путей улучшения мотивации персонала крупных промышленных предприятий можно дать некоторые рекомендации. Существенно помогает в работе с персоналом и, в частности, в области его мотивации, выстраивание иерархии проблем.

В соответствии с данной диаграммой строится индивидуальная работа по нейтрализации и/или использованию указанных особенностей мотивации персонала. То есть, в случае невозможности использования определенных особенностей для мотивации персонала, предпринимаются попытки нейтрализации их негативного влияния. Здесь важно исключить поспешность при анализе и разработке плана воздействия, поскольку легко можно ошибиться и получить результат, обратный желаемому. Опыт показывает, что, при правильно выстроенной иерархии, удается, по крайней мере, в большой степени, воспользоваться тем обстоятельством, что большинство, если не все, сотрудники крупных промышленных предприятий, люди мыслящие, вполне осознающие общие проблемы страны и предприятия, и корректное и в правильном порядке выстроенное разъяснение ситуации, снимает многие вопросы, для преодоления которых, в ином случае, пришлось бы прибегать к другим, значительно более мощным, источникам мотивации.

Комплексное мотивационное воздействие позволяет получить более высокие показатели мотивированности персонала, чем одиночное или неполное воздействие.

Результатом такого подхода высокий уровень мотивации является потому, что работник, склонный интуитивно сопротивляться любым воздействиям для понуждения его к работе, не сможет определить и выявить для себя определенное направление, а уж сопротивляться по разным направлениям ему не удастся, так как иначе он вынужден будет «все силы бросить» на этот процесс, но, тем не менее, полное сопротивление не достижимо ни при каких условиях.

Промышленная организационная культура. На крупных промышленных предприятиях сложилась устойчивая организационная культура. Результатом этого явления, который может быть использован в работе менеджеров по персоналу, является то, что работники предприятия с такой структурой, если не столкнутся с явной мотивационной несправедливостью, будут трудиться активно и целеустремленно, с тем, чтобы соответствовать этой промышленной организационной культуре, и не чувствовать себя «белой вороной».

Применение подобных приемов и методов позволяет снизить негативный эффект перечисленных выше ограничений и повысить эффективность мотивирования персонала крупных промышленных предприятий.

СОСТАВЛЯЮЩИЕ УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ

Юрьева А.С. - студентка, Гайдук А.В. - к.п.н. доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Успешная карьера стала одним из обязательных аспектов современной жизни.

XXI век поставил смысл слова "карьера" на качественно новый уровень. Ее построение в современном мире становится обязательным условием самореализации в профессиональной деятельности. Очевидным является факт увеличивающегося спроса на изменение карьеры. Уже трудно себе представить успешную и стабильную компанию, которая бы не предоставляла возможности карьерного роста. Еще сложнее представить себе специалиста, который бы не мечтал о позиции руководителя отдела, департамента, компании, холдинга...

Популярное значение карьеры отражается в движении вверх по одной выбранной линии работы, которое обеспечивает большую заработную плату, большую ответственность, высокое положение, престиж и власть. Однако, заметим, что о карьере нельзя говорить только как о движении вверх, например, индивид может оставаться на той же работе, повышая и совершенствуя мастерство без движения вверх в организационной или профессиональной иерархии.

Карьерное планирование имеет несомненные плюсы как для работника так и для организации. С одной стороны, работник, стремясь к продвижению по карьерной лестнице повышает качество и объем работы, ее эффективность, он обязателен и предан своей организации, то есть организация получает хорошего работника, повышение производительности труда и снижение текучести кадров. А с другой стороны организация предоставляет работнику перспективу роста, что позволяет ему добиться более высокого статуса, увеличить заработную плату, он удовлетворен трудом и постоянно развивается в профессиональном плане.

Начиная свой профессиональный путь почти каждый молодой специалист мечтает об успешной карьере, но лишь немногим удается ее достичь. Почему это получается не у всех и какими качествами должен быть наделен настоящий карьерист? Для многих определение «карьерист» имеет негативный оттенок, подразумевающий человека беспринципного, безразличного к интересам коллег и компании, для профессионалов же кадрового рынка оно является скорее положительной характеристикой.

В 2008 году Ассоциация менеджеров России и Сообщество менеджеров Executive назвали имена 100 самых профессиональных карьеристов страны, в который вошли 90 представителей бизнеса и 10 - от власти. Оказывается, большинство карьеристов из бизнеса – это люди среднего возраста: 60 человек (67%) находятся в возрасте 30-40 лет. Карьеристов моложе 30 - всего 7%, а карьеристов старше - 40 - 23%. Среди карьеристов старше 30 лет всего 16 женщин (16%), среди же карьеристов моложе 30 лет, женщин уже 60% - 3 из 5.

Все карьеристы имеют высшее образование и только 28 (31%) получили бизнес-образование. При этом 4 из 5 карьеристов моложе 30 лет имеют бизнес-образование, поскольку сегодня без бизнес - образования сделать головокружительную карьеру уже практически невозможно.

Еще одна характерная особенность возрастных групп - 4 из 5 карьеристов моложе 30 лет не состоят в браке, тогда как среди карьеристов старше 40 лет только один из 25 все еще не связан семейными узами, среди карьеристов в возрасте 30-40 лет таких набралось 6 из 60. Напрашивается вывод, что молодые люди, делающие карьеру, полностью сфокусированы на своем профессиональном развитии.

По оценкам специалистов, для того, чтобы сделать успешную карьеру важно обладать следующими качествами:

1. Целеустремленность;
2. Напористость;
3. Ответственность;

4. Амбициозность;
5. Работоспособность;
6. Лидерство;
7. Результативность;
8. Уравновешенность;
9. Уверенность в себе;
10. Интеллект;
12. Коммуникабельность;
13. Прочие;

В 2008 году было проведено исследование среди экономически активного населения России старше 18 лет. Было опрошено 1000 респондентов, им предлагалось назвать главное качество карьериста (результаты исследования представлены на диаграмме).

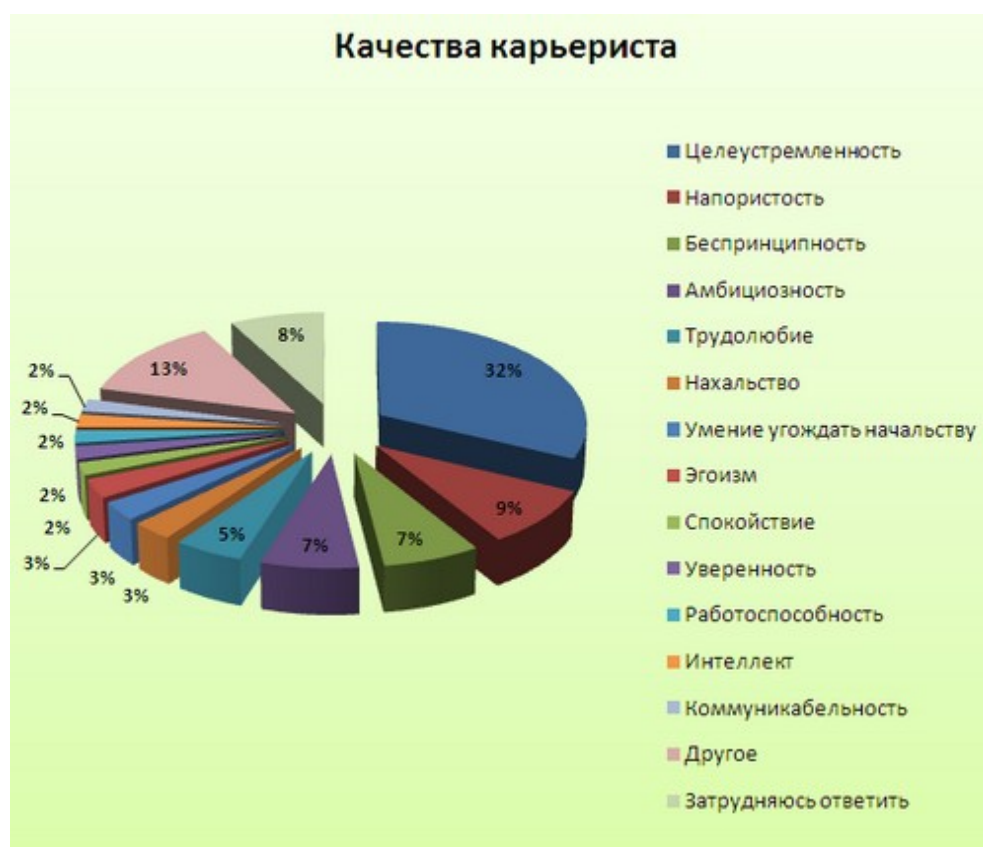


Рисунок 1. Качества карьериста

Очевидно, что для человека, обладающего этими качествами построить успешную карьеру будет гораздо проще, однако, это еще не все. Есть и еще одна составляющая карьерного успеха - это организация, которая предоставит работнику возможность реализации себя в профессиональном плане. Представим, что вы поставили себе четкую цель, так вот ваши профессиональные, деловые и личные качества - это дорога, по которой вы будете двигаться к своей цели, а организация, в которой вы решите работать - это автомобиль, который доставит вас к цели. Согласитесь, что чем современнее, мощнее, скоростнее ваш автомобиль, тем скорее вы достигнете этой цели.

Допустим, вам удалось попасть в организацию, которая удовлетворяет всем вашим требованиям. Что же нужно на начальных этапах работы для того, чтобы вас вовремя заметили и дали возможность карьерного роста? Во - первых, это позитивное отношение, приветливость, дружелюбие, высокая работоспособность. Ни в коем случае не жалуйтесь, что вам тяжело, скучно или не нравится заниматься этим делом. Далее нужно помнить о том,

что для большинства начальников молодой сотрудник – прежде всего, хороший исполнитель. Нужно смириться с этой ролью на первые несколько месяцев. Если вы – молодой специалист, то вам не стоит стесняться задавать вопросы и уточнять все моменты, когда руководитель дает задание. Будьте последовательны, составляйте план своих заданий на ближайший месяц, разбивайте его на недели, дни, часы. Если вы в ладу с понятием тайм-менеджмента, следовать запланированному плану не составит труда. А руководителю вы лишний раз докажете свою состоятельность и добросовестность. И, наконец, одно из самых главных правил: на рабочем месте: не стоит смешивать эмоциональные (личные) отношения с деловыми. Следуя этим простым правилам можно получить замечательный результат.

Итак, чтобы сделать карьеру в России, нужно иметь настоящий талант. Сейчас многие из нас находятся в самом начале этого пути. Перед нами стоит множество актуальных вопросов: как в условиях кризиса определить сферу деятельности, как выбрать перспективного работодателя, как успешно пройти интервью и стать сотрудником компании, начав движение вверх по карьерной лестнице.

Пройти этот путь до конца непросто, однако это возможно благодаря образованию, профессионализму, стремлению к постоянному росту. Всегда нужно помнить, что в современном мире важно быть не просто хорошим специалистом, важно быть лучшим.

ДЕЛОВАЯ ЭТИКА ФИРМЫ

Бережная Е – студентка, Горбунова Т.Н. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Каждый культурный человек должен не только знать и соблюдать основные нормы этикета, но и понимать необходимость определенных правил взаимоотношений. Манеры во многом отражают внутреннюю культуру человека, его нравственные и интеллектуальные качества. Умение правильно вести себя в обществе имеет очень большое значение: оно облегчает установление контактов, способствует достижению взаимопонимания, создает хорошие, устойчивые взаимоотношения.

Деловой этикет представляет собой свод писаных и неписаных правил поведения, нарушение которых мешает нормальному ведению дел.

Цель данной работы: изучить деловую этику в ООО «ОВК-Аудит» и провести анализ ее использования в данной фирме.

Деловое общение - это сложный многоплановый процесс развития контактов между людьми в служебной сфере. Его участники выступают в официальных статусах и ориентированы на достижение цели, конкретных задач. Специфической особенностью названного процесса является регламентированность, т. е. подчинение установленным ограничениям, которые определяются национальными и культурными традициями, профессиональными этическими принципами.

Деловой этикет включает в себя две группы правил:

- нормы, действующие в сфере общения между равными по статусу членами одного коллектива (горизонтальные);
- наставления, определяющие характер контакта руководителя и подчиненного (вертикальные).

Поведение каждого работника, отдельных подразделений, их руководителей и предприятия в целом регулируют и контролируют формальные и неформальные социальные нормы. К первым относятся нормы, документально закреплённые и подкреплённые санкциями. Формальные нормы внутри предприятия представлены набором регламентов управления, охватывающих все системы и уровни управления, роль внешних по отношению к предприятию формальных норм исполняют правовые, административные и технические нормы федерального, регионального и ведомственного характера. Вторые - неформальные нормы – это складывающиеся в процессе взаимодействия людей и отраженные в сознании общества (или группы, если речь идет о групповых нормах) эталоны, правила и требования поведения. Они играют важную роль в регулировании всех этих взаимодействий наряду с формальными нормами.

Вся система правил делового этикета построена на основе ниже приведенных принципов: уважения, приоритета старшего, приоритета женщины, эстетики, гигиены.

Выполнение норм делового этикета требует определенных усилий, самоконтроля и самоограничения, и при этом обеспечивает сочетание внеличностных требований, условий и задач общества с поведением и проявлениями личности.

Отличительной особенностью аудиторской профессии является признание и принятие на себя обязанности действовать в общественных интересах. Поэтому ответственность аудитора не исчерпывается исключительно удовлетворением потребностей отдельного клиента или работодателя. Действуя в общественных интересах, аудитор обязан соблюдать и подчиняться нормам профессиональной этики аудитора.

ООО «ОВК-Аудит» работает на основе разработанных стандартов качества аудиторской деятельности, основным из которых является обязательное соблюдение кодекса этики аудиторов России.

Настоящий Кодекс этики аудиторов России (далее - Кодекс) является сводом норм профессиональной этики аудитора, т.е. сложившихся и широко применяемых при ведении

аудиторской деятельности правил поведения аудитора и аудиторской организации. Нормы профессиональной этики, содержащиеся в Кодексе, действительны для всех аудиторов.

Аудитор не должен участвовать в деятельности, которая оказывает или может оказать негативное влияние на его честность, объективность и репутацию профессии и в результате стать не совместимой с предоставлением профессиональных услуг.

Аудитор обязан соблюдать следующие основные принципы поведения: честность, объективность, профессиональная компетентность и должная тщательность, конфиденциальность, профессиональность поведения.

Условия, в которых работает аудитор, могут привести к возникновению угрозы нарушения основных принципов. Модель, требующая от аудитора не просто следовать заданному набору правил, которые могут быть оспорены, а определять, оценивать и реагировать на угрозы нарушения основных принципов, служит общественным интересам.

Соблюдению основных принципов может угрожать широкий круг обстоятельств. Большинство угроз можно разделить на следующие категории:

а) угрозы личной заинтересованности, которые могут возникнуть вследствие финансовых или других интересов аудитора, его ближайших родственников или членов семьи;

б) угрозы самоконтроля, которые могут возникнуть, когда предыдущее суждение должно быть переоценено аудитором, ранее вынесшим это суждение;

в) угрозы заступничества, которые могут возникнуть, когда, продвигая какую-либо позицию или мнение, аудитор доходит до некоторой границы, за которой его объективность может быть подвергнута сомнению;

г) угрозы близкого знакомства, которые могут возникнуть, если в результате близких отношений аудитор начинает с излишним сочувствием относиться к интересам других лиц;

д) угрозы шантажа, которые могут возникнуть, когда с помощью угроз (реальных или воспринимаемых как таковые) аудитору пытаются помешать действовать объективно.

Характер и значимость угроз могут различаться в зависимости от того, возникают ли они в связи с оказанием клиенту услуг по аудиту финансовой (бухгалтерской) отчетности, услуг по проверке достоверности информации, не являющейся аудитом финансовой (бухгалтерской) отчетности, услуг, не связанных с проверкой достоверности информации.

При оценке соблюдения основных принципов аудитору, возможно, потребуется разрешить конфликт, возникающий из применения основных принципов поведения. Если проблема остается неразрешенной, аудитор должен проконсультироваться с соответствующими лицами в аудиторской организации с целью получения помощи для разрешения конфликта.

Работа в ООО «ОВК-Аудит» ведется в строгом соответствии с Кодексом этики аудитора, грубых нарушений замечено не было. Данная организация является новичком на рынке аудиторских услуг, постоянных клиентов не имеет, поэтому особое внимание следует уделить этике делового общения и имиджу предприятия, прежде всего в лице руководителя. Цивилизованный руководитель аудиторской фирмы должен быть убежден в полезности своего труда не только для себя, но и для других. Важной особенностью руководителя является уважение себя как личности, а любой личности - как себя; он доверяет себе, но и другим, уважает профессионализм и компетентность, не перекладывает ответственность за принятие нужного решения на подчиненных, терпим к недостаткам других людей, а также никого никогда не унижает и имеет бесконечное терпение.

Руководитель должен создавать свой имидж, соблюдать этикет. Он должен ясно осознавать, что такие черты поведения, как вежливость, тактичность, деликатность, абсолютно необходимы не только для "умения вести себя в обществе", но и для обыкновенного житейского бытия.

Нельзя забывать о культуре общения, чувстве меры, доброжелательности, нужно полностью управлять своими эмоциями. Нужно иметь свой цивилизованный стиль поведения, свой благородный образ, тот самый имидж руководителя, который гарантирует

не только половину успеха, но и постоянное удовлетворение от деятельности. Все это присутствует в директоре фирмы ООО «ОВК-Аудит».

Существуют основные этические правила, которые должны действовать в ООО «ОВК-Аудит». Отмечу некоторые из них:

1. Стремитесь превратить вашу организацию в сплоченный коллектив с высокими моральными нормами общения. Приобщите сотрудников к целям организации.

2. Если сотрудник не выполнил вашего распоряжения, необходимо дать ему понять, что вам известно об этом, иначе он может решить, что провел вас.

3. Замечание сотруднику должно соответствовать этическим нормам. Соберите всю информацию по данному случаю. Выберите правильную форму общения.

4. Критикуйте действия и поступки, а не личность человека.

5. Никогда не советуйте подчиненному, как поступать в личных делах.

6. Не обрастайте любимчиками. Относитесь к сотрудникам как к равноправным членам и ко всем с одинаковыми мерками.

7. Соблюдайте принцип распределительной справедливости – чем больше заслуги, тем больше должно быть вознаграждение.

8. Поощряйте свой коллектив даже в том случае, если успех достигнут главным образом благодаря успехам самого руководителя.

9. Укрепляйте у подчиненного чувство собственного достоинства. Хорошо выполненная работа, заслуживает не только материального, но и морального поощрения. Не ленитесь лишний раз похвалить сотрудника.

10. Доверяйте сотрудникам и признавайте собственные ошибки в работе.

11. Защищайте своих подчиненных и будьте им преданными. Они ответят вам тем же.

Таким образом, соблюдая все правила деловой этики, фирме «ОВК-Аудит» будет несложно достичь огромных успехов на рынке бизнеса. А ведь успех – это залог хорошей прибыли и слаженной конкурентоспособности.

В заключение остается добавить: чем больше руководителей в России заинтересуются в продолжительном и захватывающем успехе, тем больше людей задумаются о проблемах этики вообще и деловой этики в частности. А рост количества людей, "читающих этический кодекс", поставит нашу страну на один уровень со странами, где давно существует цивилизованный рынок.

В настоящее время возрастает значение профессиональной этики в регулировании различных видов трудовой деятельности. Это связано со стремлением постоянно совершенствовать профессиональные нормы применительно к изменяющимся общественным отношениям.

Профессиональная этика общества не может представлять абсолютную истину в поведении людей. Каждое поколение должно решать их вновь и вновь самостоятельно.

Мы проводили социологический опрос среди студентов второго, третьего и пятого курсов. В результате его выяснилось, что мнения абсолютно разные. Но все же некоторые совпадения есть. Например, 81% опрошенных считает, что этикет очень важен на фирме, а 90% думают, что стиль одежды должен соответствовать месту работы человека. На счет образования руководителя мнения разделились: 85% считают, что оно должно быть высшим, а остальные уверены, что руководителю не обязательно иметь высшее образование. В вопросе об общении руководителя с подчиненными и подчиненных между собой 65% студентов уверены, что эти два вида отношений должны быть разными, а 35% решили, что общения не должны отличаться друг от друга. 83% опрошенных считают, что сплочение коллектива – это одна из обязанностей руководителя, а 17% с ними не согласны. Наконец, 79% студентов думают, что принцип приоритета женщины не действует на любом предприятии, остальные 21% им противоречат.

В одном мнения всех опрошенных совпадают полностью: на фирме должен быть прописан этический кодекс для эффективной и плодородной работы всего коллектива.

ПРОБЛЕМА ВЫБОРА МЕСТ И СПОСОБОВ ПРОВЕДЕНИЯ ДОСУГА СОВРЕМЕННЫМИ СТУДЕНТАМИ

Вершинина А.П., Свистула И.А. – студентки, Горбунова Т.Н. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

У большей части современной молодежи досуг является одной из ведущих форм жизнедеятельности, вытесняющей учебу и труд как важнейшую потребность. От удовлетворенности досугом теперь зависит удовлетворенность жизнью в целом. Молодежная культура обладает своим языком, особой модой, искусством и стилем поведения.

Исследование социального поведения молодежи в досуговой сфере показывает, что в его формировании чрезвычайно велика роль так называемых "внешних" (по отношению к индивиду) факторов. Определение выбора места отдыха и занятия в свободное время - одно из основных противоречий в жизни молодого человека, резкое противопоставление желания и мечты материальным возможностям, т.к. в настоящее время на выбор значительное влияние оказывают уровень доходов, что ограничивает возможность свободного выбора.

Проблема проведения свободного времени молодыми людьми должна быть исследована и отчасти урегулирована обществом и государством, но в настоящее время этому уделяется недостаточное внимание.

Объект исследования - студенты АлтГТУ, АлтГАКиИ, БГПА.

В опросе принимали участие 90 студентов.

Предмет исследования – факторы, влияющие на выбор способов и мест проведения досуга студентами АлтГТУ, АлтГАКиИ, БГПА.

Можно выделить факторы студенческой мотивации, которые оказывают определенное влияние на выбор студентов и процесс принятия ими решения относительно способов и мест проведения досуга. К ним относятся: пол, возраст, экономическое положение, загруженность учебным процессом, активность, работа, здоровье, мода, мнение родителей, мнение друзей.

Основной задачей нашего исследования является построение модели факторов, влияющих на выбор студентами мест и способов проведения досуга.

Социальная проблема исследования – это социальное противоречие, т.е. для них несоответствие между существующим и должным, между целями и результатами деятельности, возникающее из-за отсутствия или недостаточности средств для достижения целей, препятствий на этом пути. В данном исследовании мы попытались решить проблему, выявить факторы, позволяющие воздействовать на развитие явления в нужном для общества направлении.

Проведя исследование мы выявили наиболее важные факторы, при выборе способов и мест проведения отдыха современными студентами.

1. Ежемесячный доход студента оказывает важнейшее влияние на выбор студентов: 38 % опрошенных руководствуются наличием денег при желании или возможности пойти куда-либо; также существенным условием является возможность сэкономить и потратить минимум денег – 43 % опрошенных.

2. Экономическое положение современных студентов несколько улучшилось: 38 % имеют доход до 2000 рублей, 35 % – до 3000 рублей ежемесячно, однако и таких средств не достаточно для достойного отдыха и всестороннего развития: большинство студентов имеют возможность отдохнуть 2-3 раза в месяц – 47 %, при этом суммы затрачиваемые на 1 «выход» составляют от 500 до 1000 рублей – 68 %, таким образом все заработанные деньги расходуются на отдых и не остается средств для культурного развития, учебы, литературы и т.д.

3. Еще одним немаловажным фактором, влияющим на выбор места и способа отдыха является высокий рейтинг и реклама одних заведений и заниженный, под влиянием общественного мнения, других. В последнее время среди молодежи стало модно посещать

ночные клубы, а музеи, театры и выставки остались практически без внимания современными студентами. Выбирая место отдыха студенты руководствуются рекламой – 13% и советом друзей – 28 %, которые редко направят на культурный путь развития.

4. Одним из доминирующих факторов является мнение друзей, к нему прислушиваются 53 % опрошенных, что говорит о подверженности молодых людей внешнему влиянию. Но при этом лишь 12 % опрошенных учитывают мнение родителей.

5. Факторами или обстоятельствами, препятствующими студентам проводить досуг согласно своим интересам являются: работа, загруженность в учебе, отсутствие привлекательных мест проведения досуга. Однако, следует отметить, что важнейшим фактором являются высокие цены в местах проведения досуга, об этом заявили 60 % опрошенных, в то время как загруженность в учебе отметили 24 %, отсутствие привлекательных мест – 15 %, а работу – 29 %.

Также основными причинами, по которым студенты не могут отдыхать в привлекательных для них местах являются (ответы распределились следующим образом): не с кем пойти (2,2 %), не хватает времени (15,4 %), не испытываю проблем в организации досуга (20,8%), не хватает денег (28,2 %), некуда пойти (21,2 %).

В настоящее время студенты научились очень ловко совмещать учебу в высшем учебном заведении и работу, поэтому наличие работы скорее всего не является препятствием на пути к отдыху, а наоборот, способствует его реализации, т.к. работа зачастую приносит больший доход, чем стипендия.

Досуговая деятельность обусловлена объективной потребностью человеческого организма в восстановлении своего физического и психического баланса. Она осуществляется в свободное время и отличается огромным разнообразием.

Безразличное и некритичное отношение большей части студентов к содержанию и направленности своего досуга в итоге приведет к снижению уровня культуры. Проблема выбора места отдыха и достойного способа его проведения должна беспокоить не только молодежь, но и все общество в целом, ведь от нынешних молодых людей зависит процветание нашего общества и государства в целом. Общество не должно допустить всеобщую деградацию молодежи, тенденция которой намечена в последние годы, не должно допускать утрату ценностей, культуры и морали молодыми людьми.

Уделяя большее количество времени на занятия в кружках, секциях, факультативных занятиях и т.д., студент развивает свой умственный и культурный потенциал - гарантию достойного существования в современном обществе.

Учеба в вузе - это не только лекции, семинары и экзамены. Студенческая жизнь полна событий, впечатлений и эмоций. Для всестороннего развития личности в каждом вузе организованы студии, кружки и секции самой разной направленности. Здесь каждый студент может найти себе занятие по душе, получить новые знания и умения, приобрести новых друзей. Что же помимо учебы предлагают сегодня вузы Барнаула?

Спортивная и фитнес аэробика, различные единоборства, скалолазание, легкая атлетика, тяжелая атлетика, баскетбол, волейбол, футбол, различные танцевальные и вокальные студии, а также КВН и «Школа актива». Студенческие газеты, факультативные занятия, стройотряды и многое другое.

Так же ежегодно проводятся конференции, в которых студенты могут показывать свои научные разработки – делать «первые шаги» в науку.

Посещение студий и секций позволит студентам не только полезно провести досуг, но и реализовать себя в творчестве, спорте и других сферах жизни. Факультативные занятия во всех вузах могут посещать студенты любой формы обучения абсолютно бесплатно.

ДОСУГ МОЛОДЁЖ И

Галанина Ж. А.– студентка, Т.Н. Горбунова – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Легко ли быть молодым? Во все времена было нелегко. А сейчас нам, молодым, особенно непросто. Но в то же время я понимаю, что молодость – это прекрасная пора, когда хочется всё постичь, обо всём узнать. Мы уже во многом самостоятельны, но ещё не озабочены в такой степени, как взрослые, проблемами дома, семьи, денег, здоровья. И в этот неповторимый период надо успеть познать и сделать как можно больше. Любому обществу, любой культуре безразлично, какой выбор сделает личность. Поэтому во все времена, в том числе и сегодня молодых самыми различными способами учат, наставляют, упрощают, берегут, заставляют... И если бы молодой человек в такой пёстрой среде культурного (и не очень культурного) воздействия подчинился бы всем призывам и любому нажиму, то стал бы жертвой хаоса и раскола.

Современные возрастные границы молодёжи - от 14 - 16 до 25 - 30 лет. Доля молодых в составе населения страны довольно существенная - до 20%. Для нас, стоящих на пороге взрослой жизни, большое значение имеет досуг. О значении досуга на уровне государственной политики свидетельствуют следующие документы: Конституция Российской Федерации, Конвенция о правах ребёнка, Закон «Об образовании» и другие.

Можно проводить свой досуг, «просиживая штаны» дома, перед телевизором или компьютером. Это тоже будет своеобразный путь к познанию окружающего мира и осознанию своего места в нём. Но, мне кажется, чтобы этот процесс проходил более эффективно, разнообразно и интересно для молодого человека, к процессу организации досуга молодёжи следует подходить творчески. Наряду с трудом, организация досуга – важный показатель характеристики человека как личности, принадлежащей своей эпохе. Каждый человек имеет право на труд, а также, согласно Конституции, право на отдых.

Цель моего исследования – мониторинг реальной ситуации в области досуговых предпочтений студентов с его последующим анализом.

Проживая сейчас такую прекрасную и неповторимую, хотя и непростую пору молодости, мы, как и все молодые, непосредственно столкнулись с проблемами выбора жизненных ценностей, своего места в окружающем мире, способов познания этого удивительного мира. Поэтому тема данной работы является для меня наиболее актуальной, своевременной и интересной.

Молодёжь в структуре свободного времени выделяет:

- активную, творческую, в том числе общественную деятельность;
- учёбу, самообразование;
- культурное (духовное) потребление (чтение газет, посещение кино и т.п.);
- спорт;
- любительские занятия;
- общение со сверстниками;
- общение с другими людьми.

Разнообразие видов досуга обеспечивает молодым людям свободу выбора и возможность самореализации. Дискотеки, кружки самодеятельности и художественного или технического творчества в учреждениях дополнительного образования, любительские объединения – всевозможные клуб любителей музыки, радиолюбителей, кинолюбителей и т.п., спортивные секции, студии (театральные, изостудии), музыкальные школы, праздничные музыкально-танцевальные и театрализованные мероприятия (карнавалы, балы, вечера, утренники, КВН и т.д.) призваны решать задачу активизации досуга, рациональной организации свободного времени молодёжи.

Однако многочисленные исследования показывают, что досуговая самореализация молодёжи осуществляется, как правило, вне учреждений культуры и обусловлена воздействием телевидения – наиболее влиятельного источника эстетического и

социализирующего воздействия. Народная культура (обычаи, традиции, фольклор) большинством молодых людей воспринимаются как нечто устаревшее, отжившее. На этом фоне активно развиваются молодежные субкультуры, появившиеся в 70-х годах XX века и постепенно принимающие все более агрессивные черты (к хиппи, панкам, металлистам добавились байкеры, скинхеды, сатанисты и другие неформальные агрессивные группировки). Рассчитывать на эффективную культурную самореализацию молодого поколения в больном обществе не приходится, тем более что и культурный уровень других возрастных и социальных групп населения постепенно снижается. Часто искусство пропагандирует насилие, жестокость, секс, что противоречит законам нравственности и оказывает негативное воздействие на молодежную аудиторию. Шоумены, королевы красоты, астрологи, культуристы, поп- и рок-музыканты и певцы – «идолы потребления» - вытеснили собой на телеэкранах «идолов производства» советской эпохи. Репертуар телевидения конца 20 – начала 21 века большей частью состоит из зарубежных фильмов, в основном боевиков, эротики и фильмов ужасов, российских телесериалов и так называемых «скетчей», ток-шоу и телепроектов... В создавшейся ситуации именно культурно-досуговым учреждениям приходится исполнять роль «очага культуры», привлекать в свои объединения подростков для организации их досуга и прививать молодым людям художественный вкус.

Молодежь выбирает те занятия, которые максимально соответствуют её желаниям, финансовым возможностям, уровню культурного и интеллектуального развития. Молодежь отдает предпочтение разнообразным мероприятиям, нацеленным на общение, развлечение и обучение. Снижение интереса подростков к чтению книг в последнее время объясняется переориентацией молодежи на другие носители информации и даже простой нехваткой времени. Большой вес приобретают те виды досуга, которые реализуются вблизи или непосредственно дома и не требуют вложения существенных для семейного бюджета денежных средств: просмотр телевизионных программ (что особенно распространено в связи с использованием спутниковых антенн и кабельного телевидения), общение с друзьями и близкими, домашний труд.

В связи с общим снижением уровня жизни в стране и распада системы всеобщего бесплатного здравоохранения в 90-е годы XX века в целом здоровье населения страны ухудшается. Поэтому в настоящее время актуальны такие виды досуга, как спорт и туризм. Именно спорт – эффективный способ борьбы с наркоманией и юношеским алкоголизмом. Спорт способствует развитию не только физических, но и психических, социальных качеств, приобщает подростков к моральным и эстетическим ценностям, воспитывает самоуважение и самоконтроль.

В последние годы в молодёжной среде происходит значительное увеличение форм досугового поведения, связанных с коммуникативной деятельностью – с использованием компьютеров, с новыми возможностями телевидения и телефонной связи. Увеличивается день ото дня доступность и численность компьютеров, Интернет стремительно набирает аудиторию, которая представлена в основном молодыми пользователями. Если раньше основной целью использования компьютера подростками являлись электронные игры, то сегодня круг возможных занятий на компьютере расширился: компьютеры используются для выполнения учебных задач, для дистанционного обучения, для выхода в Интернет и общения. Заинтересовавшись вопросом, как используют компьютеры и мобильные телефоны мои сверстники – студенты нашего ВУЗа, я провела анкетирование, в котором приняли участие 78 студентов.

Проанализировав результаты анкетирования, я убедилась в том, что, действительно, компьютер играет значительную роль в жизни молодежи. Все опрошенные студенты владеют навыками работы на компьютере и 77% ежедневно пользуются компьютером, причём не только для развлечений (22%) или для выхода в Интернет (29%), но и для решения учебных задач (26%) и связи (16%). На сегодняшний день современную молодежь нельзя представить без мобильного телефона, он стал важной составной частью жизни и

досуга студентов: все опрошенные имеют мобильные телефоны и в основном используют их для связи, а также для выхода в Интернет.

Ещё один вид досуга – творчество в любых его проявлениях. Творчество – деятельность, порождающая нечто качественно новое, оригинальное, неповторимое, уникальное. Оно специфично для человека, так как всегда предполагает творца - субъекта творческой деятельности. Разумеется, творчество ни в коей мере не сводится лишь к созданию нового, но, тем не менее, новообразование - один из основных моментов в творчестве, это его необходимый, но недостаточный элемент. Как бы ни рассматривалось творчество: как продукт, как процесс или как особенное состояние субъекта, - в творчестве всегда присутствует элемент новизны. Момент творчества непредсказуем. Феноменальность творчества связана с необратимостью и уникальностью случайности. Творчество, поиск нового особенно присущи молодым, так как молодёжь – это устремлённость в будущее, это жажда открытий, это активность и неудовлетворённость опытом старшего поколения.

Чтобы выявить реальную картину досуга молодежи, а также мотивацию и интересы студентов, мною предпринято небольшое исследование, а именно анкетирование.

Я получила следующие данные: 13% моих сверстников предпочитает активный досуг (посещение различных кружков). Самый популярный вид досуга – гуляние (17%) и компьютер (19%). О положительных жизненных ориентирах и самостоятельности многих студентов свидетельствует то, что более 29% ребят хотели бы подработать. Ясно, что молодёжь хотела бы с большей пользой для себя проводить свободное время, например чаще бывать на природе (24%). Замечательно, что не чужды молодежи такие понятия, как чтение и труд. 12% опрошенных регулярно посещают библиотеки. Меня приятно удивил тот факт, что 46% студентов АлтГТУ состоит в различных молодежных организациях, таких как профсоюз студентов АлтГТУ, «Молодая Гвардия», студенческий совет общежития, межвузовский педагогический отряд «Аврора». В нашем городе каждый может найти себе занятие по душе, но, к сожалению, многие студенты считают, что они не могут оплатить те занятия, что им нравятся (31%). Занятия во многих кружках платные, да и на другие виды досуга нужны денежные средства, поэтому университет берет на себя часть обязанностей по организации досуга студентов: более 65% опрошенных указывают на то, что университет частично или существенно влияет на их занятость в свободное время.

Можно долго приводить примеры полезного, занимательного и интересного проведения досуга, ведь наш мир так разнообразен и многолик. У молодых людей есть много свободного времени и сил, которые, однако, часто негде применить. Да, кто-то ходит в молодёжный клуб, кто-то после занятий посещает факультативы и спецкурсы, кто-то видит смысл жизни в спорте, кто-то в состоянии заплатить за понравившиеся занятия. А большинство ребят? И во всех ли населённых пунктах есть клубы, секции, Интернет-кафе, молодёжные организации – то, что привлекает сегодняшнюю молодёжь? Если их просто нет, что же остаётся молодым?

ВЛИЯНИЕ МИРОВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА НА АЛТАЙСКИЙ КРАЙ

Галкина Е. – студентка, Горбунова Т.Н. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

На сегодняшний день уже не вызывает сомнений тот факт, что нынешний экономический кризис, сказавшийся не только на состоянии мировой экономической системы, но и в полной мере затронувший российскую экономику, является наиболее глубоким за несколько последних десятилетий.

Проявления мирового кризиса в российской экономике подвели решительную черту под вопросом о том, является ли Россия частью мировой экономики, или нет. К сожалению, следует признать: кризисное состояние российской экономики лишь наполовину, если не меньше, обусловлено внешними, общемировыми тенденциями. Другая половина причин кризиса обусловлена особенностями российской экономики. Мировой кризис лишь обострил существующие проблемы.

В нашей стране пока наблюдаются лишь отдельные признаки общемировых проблем, и у аналитиков есть опасения, что это только начало.

В связи с мировыми и государственными экономическими процессами произошли изменения и в экономике Алтайского края. Если в течение ряда последних лет на Алтае отмечался экономический подъем, который стимулировал рост экономической активности населения и привел к увеличению численности занятых в экономике (в 2008 году средний уровень регистрируемой безработицы достиг своего минимального значения за последние 4 года – 3,7 %), то уже сегодня на рынке труда Алтайского края наметились негативные тенденции, свидетельствующие об ухудшении экономической ситуации в организациях различных видов экономической деятельности:

- рост численности сокращенных из организаций работников. Значительно увеличилось количество организаций, планирующих и проводящих массовое увольнение работников. На начало 2009 года 19 организаций края заявили о проведенном и предстоящем массовом высвобождении 4,8 тыс. человек;
- активное введение режимов неполной занятости в организациях. По состоянию на 15.01.2009 95 организаций края заявили о переводе 15,3 тыс. работников на режим неполного рабочего времени или о предоставлении вынужденных отпусков в связи с простоем (ФКП «Бийский олеумный завод» (1022 чел.), ОАО «Бийский котельный завод» (1800 чел.), ОАО «Алтайхимпром», г. Яровое (720 чел.), ОАО «ХК «Барнаултрансмаш» (2300 чел.); ОАО ПО «Алтайский моторный завод» (1580 чел.); ОАО «Барнаулский аппаратурно-механический завод» (670 чел.); ООО «Алтайская топливная аппаратура», г. Барнаул (617 чел) и др.;
- остается высокой сумма просроченной задолженности по заработной плате. По состоянию на 1 января 2009 года она составила 93,0 млн. рублей. Основная сумма долга приходится на предприятие машиностроения – ОАО «Рубцовский машиностроительный завод» – 57,1 млн. рублей, или 61,0 %. Кроме того, 31,1 млн. рублей, или 33,0 % долга приходится на 8 предприятий, находящихся в процессе банкротства, по которым вероятность выплаты заработной платы остается минимальной;
- в октябре-декабре 2008 года на 42,0 % сократилось количество вакансий, заявляемых работодателями в органы службы занятости, – с 10,9 тысячи до 6,3 тысячи единиц;
- численность обратившихся за содействием в поиске подходящей работы граждан увеличилась с 9,4 тыс. человек в сентябре до 12,1 тыс. в декабре;
- численность безработных граждан за ноябрь-декабрь 2008 года возросла на 19,6 % – с 35,2 тыс. человек до 42,1 тысячи;
- уровень регистрируемой безработицы соответственно возрос на 0,5 процентных пункта – с 2,8 % на 01.11.2008 до 3,2 % на 01.01.2009.

Данные негативные процессы усиливают уже имеющиеся объективные сложности на краевом рынке труда, такие как:

- несбалансированность спроса и предложения рабочей силы. Более 70,0% безработных граждан края проживает в сельских районах, при этом на данные территории приходится лишь 46,0% свободных вакансий. На рабочие профессии приходится 85,0% от общего числа вакансий, в то время как среди безработных граждан 31,0% имеет высшее или среднее профессиональное образование. Доля вакансий с заработной платой выше прожиточного минимума составляет всего 33,0%;
- высокая доля граждан, нуждающихся в дополнительных мерах социальной защиты на рынке труда. Среди официально зарегистрированных безработных, по-прежнему, преобладают женщины – более 60,0%. Доля безработной молодежи в возрасте 16-29 лет среди безработных, состоящих на учете в органах службы занятости края, составляет 21,0%;
- отсутствие в 303 населенных пунктах работодателей - товаропроизводителей;
- высокий уровень регистрируемой безработицы. По состоянию на начало 2009 года среди 83 субъектов Российской Федерации Алтайский край занимает 74 место.

Анализ показывает, что наиболее острой проблемой в настоящее время является обеспечение занятости граждан, потерявших работу или находящихся под риском увольнения.

По прогнозу в 2009 году ожидается дальнейшее ухудшение ситуации в сфере занятости и на рынке труда. По предварительной оценке, численность занятых в организациях края может сократиться на 38,6 тыс. человек. Наиболее крупное высвобождение прогнозируется в строительстве и стройиндустрии (порядка 7,0 тыс. человек), машиностроительном комплексе (19,3 тыс. человек), в сфере транспорта и связи (3,2 тыс. человек).

Увольнения работников в связи с проведением мероприятий по сокращению численности или штата работников на январь-февраль 2009 года уже заявлены в объеме 3,0 тыс. человек, или в 1,8 раза больше, чем уволено по данному основанию в 1 квартале 2008 года (1,6 тыс. человек).

Наиболее крупные объемы высвобождения планируют ОАО ПО «Алтайский моторный завод» (453 чел.); ОАО «Алтайвагон» (620 чел.), ООО «Алтайская топливная аппаратура» (199 чел.); ЗАО «Бийский сахарный завод» (173 чел.); ОАО «Бийский котельный завод» (171 чел.).

Следует заметить, что в крае принимаются дополнительные меры по стабилизации экономического положения края и ситуации на рынке труда:

- проведение работа по обеспечению соблюдения трудового законодательства в отношении работающих граждан, высвобождаемых работников, а также работников, находящихся под риском увольнения.
- организация помощи жителям края в создании малых предприятий и развитии самозанятости;
- выплата службой занятости «стартового капитала»: субсидии в размере пособия по безработице за 12 месяцев, желающим открыть свое дело (при наличии обоснованного бизнес-плана);
- опережающее обучение граждан, находящихся под угрозой увольнения;
- реализация 32 инвестиционных проектов при поддержке краевого бюджета, в рамках которых в 2009 году ожидается создание 4,3 тысячи дополнительных рабочих мест;
- формирование краевого банка вакансий предприятий;
- создание рабочих антикризисных подгрупп в приоритетных для экономики края секторах (промышленность, сельское хозяйство, строительство, включая производство строительных материалов, транспорт и связь, малое предпринимательство, розничная торговля);

–реализация краевой целевой программа «Содействие занятости населения Алтайского края на 2007-2010 годы», утвержденной законом Алтайского края от 05.10.2007 № 104-ЗС.

В соответствии с системой мероприятий настоящей программы в 2009 году предусмотрено: содействие трудоустройству на имеющиеся вакансии и вновь созданные рабочие места 82,5 тыс. человек, в том числе:

- на условиях временной занятости в рамках специальных программ содействия занятости – 14,8 тыс. безработных граждан, из них около 80,0 % (11,6 тыс. человек) на общественные работы;
- в свободное от учебы время – 28,8 тыс. подростков;
- направление на профессиональное обучение профессиям, востребованным на рынке труда – не менее 7,0 тыс. человек.

В целом государственные услуги в области содействия занятости получают более 180,0 тысяч жителей Алтайского края.

Вместе с тем, указанных мер недостаточно для поддержания стабильной ситуации в сфере занятости края. По предварительным прогнозам, численность зарегистрированных безработных граждан к концу 2009 года может увеличиться до 76,6 тыс. человек, уровень зарегистрированной безработицы – до 5,8 % от численности экономически активного населения.

Необходимо принятие дополнительных мер, способствующих снижению напряженности на региональном и локальных рынках труда. Видится целесообразным предложить следующий комплекс мер, позволяющих минимизировать последствия финансово-экономического кризиса в Алтайском крае:

- стимулирование сохранения и создания рабочих мест, в том числе в малом и среднем бизнесе;
- развитие малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан;
- повышение конкурентоспособности на рынке труда работников, находящихся под риском увольнения; организация их опережающего обучения с целью сохранения занятости на предприятиях.
- развитие территориальной трудовой мобильности населения края
- сдерживание роста зарегистрированной безработицы
- организация временных оплачиваемых общественных работ для безработных граждан, ищущих работу;

Кроме того, способствовать повышению занятости населения края будет максимальное замещение собственными трудовыми ресурсами рабочих мест, на которые работодатели заявили привлечение иностранной рабочей силы.

Из положительных моментов, следующих после реализации предлагаемых мероприятий, можно выделить:

- снижение социальной напряженности на рынке труда края;
- предупреждение массовой и сокращение длительной безработицы в крае;
- удовлетворение потребности работодателей в рабочей силе;
- удовлетворение потребностей безработных граждан в профессиональной подготовке и переподготовке в соответствии с потребностями рынка труда;
- расширение возможностей для занятости работников, находящихся под риском увольнения;
- возможность трудоустроить большое количество людей.

Мировой кризис – конечно, серьезная ситуация. Но сегодня самое главное – не остановиться в развитии. В нашем крае сегодня реализуется внушительный пакет антикризисных мер. Среди них нельзя выделить какое-то главное направление, поскольку они имеют значение в совокупности. Их формирование – это разумное решение: не принимая адекватных мер, Алтайский край, да и страна в целом, может столкнуться с проблемами, последствия которых будет очень сложно преодолевать.

ПОРЯДОК СОЗДАНИЯ ФИРМЫ

Диль Ю.Д. - студентка, Горбунова Т.Н. - ст. преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Цель данной работы - изучить порядок создания фирмы, определить необходимые для этого ресурсы и выявить проблемы, возникающие перед начинающими предпринимателями, а также провести анализ знаний студентов о бизнесе.

Начало своего дела – это долгий путь. Но любой долгий путь начинается с маленького шага.

Между своим бизнесом и богатством нельзя ставить знак равенства. В любом бизнесе главная задача – создать успешное дело, которое необходимо людям, которое интересно для самого начинающего, которое имеет перспективы и будет развиваться. В таком случае, деньги придут сами, без усилий. Если же человек просто хочет обогатиться – старанием в работе можно добиться карьерного роста. Правда, в этом случае вряд ли удастся стать по-настоящему свободным человеком.

Свой бизнес – это всегда риск. Даже если всё тщательно продумано и просчитано, существует вероятность провала. Только 10 % новых фирм в малом бизнесе доживают до своего пятилетнего юбилея. Остальные терпят крах на пути к успеху. Но, с другой стороны, без поражений не бывает побед.

Порядок создания фирм любых организационно-правовых форм определяется Федеральным законом от 8 августа 2001 года № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц». Также Федеральным законом «Об акционерных обществах» или «Об обществах с ограниченной ответственностью» детализируется порядок создания отдельных субъектов предпринимательства с учетом их организационно-правовой формы. Юридическое лицо подлежит государственной регистрации в уполномоченном органе в порядке, определяемом законодательством.

Данные государственной регистрации включаются в Единый государственный реестр юридических лиц, открытый для всеобщего ознакомления. Фирма считается созданной со дня внесения соответствующей записи в Единый государственный реестр юридических лиц.

Правовой основой деятельности любой фирмы являются его учредительные документы: устав, учредительный договор.

До начала процесса регистрации создания фирмы необходимо также определиться:

- с наименованием организации;
- с тем, в какой форме будет сформирован уставной капитал фирмы (денежными средствами или имуществом);
- в случае, если участников двое или больше, как будет распределен между ними уставной капитал;
- где будет находиться организация (адрес местонахождения организации);
- какие основные виды деятельности она будет осуществлять согласно ОКВЭД;
- кто будет руководить фирмой;
- кто будет иметь право подписи на документах без доверенности;
- будете или нет использовать упрощенную систему налогообложения на Предприятии.

Стандартная процедура регистрации создания фирмы происходит в несколько этапов:

- Подготовка комплекта документов для сдачи в налоговую инспекцию.
- Нотариальное удостоверение: подписи Заявителя; копии паспорта (Индивидуального предпринимателя).
- Подача комплекта документов в Налоговую инспекцию для регистрации.
- Получение регистрационных документов и информационного письма о присвоении кодов статистики.

- Изготовление печати.
- Открытие расчетного счета в банке.
- Уведомление налогового органа об открытии расчетного счета.

Для регистрации необходимо предоставить следующие сведения:

- Полное и сокращенное наименование на русском языке.
- Наименование на иностранном языке.
- Адрес местонахождения.
- Размер Уставного капитала.
- Форма оплаты Уставного капитала (деньги, имущество).
- Состав учредителей с распределением между ними долей Уставного капитала.
- Паспортные данные, почтовые индексы, адреса прописки, ИНН учредителей, генерального директора (руководителя), главного бухгалтера.
- Основные виды деятельности в соответствии с классификатором ОКВЭД.
- Номер телефона для ИМ НС.
- Информацию о системе налогообложения.

В случае если Учредитель - юридическое лицо, необходимо дополнительно предоставить следующие документы:

- свидетельство о государственной регистрации (копия);
- устав (копия);
- учредительный договор (копия);
- копии всех изменений, вносимых в учредительные документы (если они были);
- свидетельство о постановке на учет в ИМНС (копия);
- выписка из ЕГРЮЛ (копия);
- коды статистики (копия);
- паспортные данные, ИНН, индекс Генерального директора (Руководителя).

Исследование проводилось в 5 академических группах специальности УП, ГМУ, М, КиРС, САПР. В общей сложности в анкетировании приняло участие 62 человека, из них 28 парней и 34 девушки. Средний возраст респондентов составляет 19 лет. Передо мной стояла основная задача – выяснить, что современная молодежь знает о бизнесе.

В ходе исследования обнаружилось, что 80% опрошенных хотели бы создать свой бизнес. Наибольшее количество студентов хотели бы открыть свое дело в сфере предоставления услуг, на эту долю приходится 29 % опрошенных, 25 % респондентов желают создать свой бизнес в сфере, связанной с экономикой, аудитом и банковским делом. На сферу машиностроения приходится примерно пятая часть опрошенных, т.е. 12 %. Далее приоритеты расставились так: туризм - 11%, индустрия развлечений – 10 %, реклама – 8 % и на информационные технологии пришлось 5 %.

Бизнес-идея, бизнес-план, деньги, помещение, оборудование, предпринимательские способности, подходящие кадры являются необходимыми ресурсами для создания собственного дела.

Но, по мнению респондентов, самым важным являются предпринимательские способности, так ответило 40 % опрошенных, 18 % посчитали, что в первую очередь необходим начальный капитал, и 5 % - подходящие кадры. Безусловно, все эти ответы правильные, но лишь способностями, или капиталом, или кадрами при создании малого предприятия не обойтись, поэтому 37 % предположили, что все данные варианты должны учитываться. Стоит отметить, что многие указали дополнительным ответом наличие связей. Это говорит о неуверенности студентов в своих возможностях, едва ли это является качеством успешного предпринимателя.

Обычно любой успешный бизнес имеет свою бизнес-идею. Она отвечает на два вопроса:

- 1) для удовлетворения чьей и какой потребности создается бизнес?

2) как он будет работать и получать денежное вознаграждение от благодарных клиентов больше, чем составят затраты?

Бизнес-план также имеет немаловажное значение. Анкетирование показало, что 70 % студентов понимают или хотя бы догадываются о значении понятий бизнес-идея и бизнес-план. 25 % -знают значение «бизнес-плана», но совершенно не понимают, что собой представляет термин бизнес-идея. И 5 % совершенно не разбираются в данных понятиях. Но эта доля студентов приходится как раз на тех, кто не заинтересован в создании бизнеса.

Основными ошибками начинающих предпринимателей являются: создание бизнеса ради самого бизнеса, организация бизнеса в абсолютно не знакомой сфере, организация бизнеса ради денег, создание бизнеса «под копирку». В ходе анализа исследования было выявлено, что 47 % преследуют цель личного обогащения, т. е. заранее обрекают свое дело на провал. 22 % отметили, что хотели бы приобрести статус в обществе – это также неверная установка. 16 % опрошенных считают, что бизнес создается для удовлетворения потребностей потребителей. 13 % отметили варианты «личное обогащение» и «приобретение статуса», но на ряду с этими вариантами они также отметили и «удовлетворение человеческих потребностей и интересов» - для них еще не все потеряно. Только один человек выразил свое мнение и ответил, что бизнес должен создаваться ради улучшения благосостояния государства.

Таким образом, можно подчеркнуть, что студенты имеют представление о том, что собой представляет открытие собственного бизнеса, но им не известны все тонкости процесса его создания.

ВЛИЯНИЕ НОЧНЫХ КЛУБОВ Г. БАРНАУЛА НА ПРАВОВОЕ СОЗНАНИЕ МОЛОДЕЖИ

Житная Е.В., Лучезарова Н.С. – студентки, Горбунова Т.Н. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Важным элементом правовой системы является правовое сознание. В современный период, отличающийся динамизмом в молодежной среде, как значительный негативный фактор в государственно-правовом обществе, получили распространение различные виды деформации правового сознания (правовой инфантилизм, правовой нигилизм, правовой идеализм и перерожденное правовое сознание). Резкое социальное расслоение, материальная дифференциация зачастую ведет к росту молодежной преступности. Сегодня можно с уверенностью констатировать, что правовое сознание, правовая культура молодежи находятся на достаточно низком уровне. Примерно каждый третий молодой человек считает для себя вполне возможным нарушение закона и объясняет это в первую очередь незнанием законов.

Таким образом, актуальность данного вопроса заключается в том, что степень деформации правового сознания молодежи является показателем «здоровья» общества и государства в целом. Изучение феномена деформации правового сознания поиск путей ее преодоления является сегодня чрезвычайно важным делом, требующим своего разрешения.

Под правовым сознанием понимается оценка права и отдельных норм людьми, социальными группами или всем обществом, оценка, переходящая в соответствующее правовое или противоправное действие. Правовая осведомленность, наличие у человека определенного объема юридической информации составляют основу его правового сознания. Правовое сознание – это связующее звено между нормативными предписаниями, выражающими волю законодателя, и реальными общественными отношениями. По сути, правовое сознание представляет собой субъективное отношение людей к праву.

Деформация правового сознания – это социально-правовое явление, характеризующее такое состояние правового сознания, когда у его носителей складываются определенные взгляды, знания, чувства, настроения, переживания и эмоции, идеи и представления, которые искаженно отражают правовую действительность и выражают отрицательное отношение к действующему праву, правосудию и законности, что приводит к формированию негативно ориентированного правового сознания.

Основными формами проявления деформированного правового сознания являются:

- чрезмерно высокая, оторванная от жизненных реалий оценка права как «универсального средства» решения социальных проблем, абсолютизация социальной роли и места права в жизни общества, предъявление завышенных требований к механизму правового регулирования, что кратко можно обозначить как юридический «идеализм»;

- категорическое отрицание права как социального блага, его способности оказывать эффективное воздействие на общественные отношения, упорядочивать жизнь общества.

Характерной особенностью молодежи является повышенная динамичность, исключительная восприимчивость, открытость для всего интересного и нового.

На формирование правового сознания молодежи влияет множество факторов, среди которых значимую роль играет микросреда, в которой постоянно находится человек. В настоящее время важной характеристикой микросреды молодежи является расслоение социальной структуры обучающихся в ВУЗах студентов. Этому способствовало, прежде всего, увеличение студентов в ВУЗах, обучающихся на платной основе. В этих условиях определенную часть студенческих коллективов стала составлять хорошо обеспеченная, а то и элитная часть современной молодежи. А дети хорошо обеспеченных семей, в своем большинстве, занимая скамейки ВУЗов, способствуют созданию в студенческой микросреде атмосферы, которая характеризуется свободной от таких норм, как ответственность, общественная активность, гражданственность.

У молодых людей, не участвующих в серьезной общественной деятельности, не вырабатывается присущее взрослому человеку чувство ответственности. Их активность может направиться по антиобщественным каналам: в пьянство, употребление наркотиков, пустое времяпрепровождение и всевозможные формы преступности.

Свое свободное время молодежь предпочитает проводить в развлекательных заведениях, одними из которых являются ночные клубы.

Объектом исследования стали студенты АлтГТУ, АлтГАКИ и АГПА. В опросе принимало участие 100 человек. По результатам проведенного исследования 81,7 % опрошенных посещают ночные клубы, из них только 6 % ориентированы на безусловное соблюдение закона, а 18,3 % респондентов не посещали клубы ни разу в жизни и из них 9 % считают, что нарушение закона нельзя оправдать ничем.

При этом, 45 % проанкетированных считают оправданным нарушение закона при возникновении угрозы жизни или здоровью, а каждый четвертый допускает возможность нарушения закона, если это не повредит другим. Из приведенного выше вытекает однозначный вывод от том, что даже обучающиеся в одинаковых условиях студенты имеют разное правовое сознание. Часть студентов одобряют и поддерживают действующие в обществе правовые порядки, другие к ним относятся критично, третьи готовы к нарушению права. Но не смотря на то, что большинство опрошенных считают нарушение закона оправданным только при возникновении угрозы жизни или здоровью, все же четвертая часть респондентов хотя бы один раз в своей жизни давали взятку или, например, 93 % – нарушали правила дорожного движения, и считают это нормой.

Как показали результаты опроса доля позитивно оценивающих свою защищенность законом ничтожно мала – 3 %, в то время, как доля относящих себя к частично защищенным составила 88 %, а полностью незащищенными себя считают 8 % опрошенных. Неуверенность в собственной защищенности со стороны Закона, порождаемая множеством факторов, разрушительно действует на правовую культуру. К подобным факторам можно отнести недостатки в правовом воспитании молодежи, государством ещё не выработана эффективная система формирования правового сознания.

На наш взгляд, в условиях рыночной экономики создание данной системы достаточно проблематично, т.к. для формирования правового сознания необходимо иметь рычаги воздействия на сознание молодежи, которые отсутствуют на данный момент у государства, но в значительности степени имеются у сферы организации досуга, к которой и относятся ночные клубы. Государство не имеет возможности заставить владельцев развлекательных заведений составлять такие программы проведения мероприятий, которые бы положительно влияли на правовое воспитание и правовую культуру молодежи.

Чтобы понять какое же влияние может оказывать посещение ночного клуба на правовое сознание и на сознание вообще, приведем результаты исследования. Больше половины (55 %) молодых людей приходят в ночные клубы с целью расслабить и отдохнуть, что по определению невозможно в обстановке, присущей данному заведению. Во-первых, этому мешает громкая музыка. Во-вторых, большое скопление народа. Таким образом, под словами расслабиться и отдохнуть может подразумеваться только один способ – употребление алкогольных напитков или наркотических веществ.

Таким образом, по результатам проведенного исследования можно сделать вывод, что в молодежной среде преобладает правовой нигилизм, который представляет собой отрицательное отношение к праву, неуважение к закону и правовым формам организации общественных отношений.

В современных условиях в российском обществе необходимо преодолеть правовой нигилизм, поразивший многих людей, воспитывать уважительное отношение к закону, сознание и чувство ответственности, непримиримость к произволу, коррупции, такому состоянию правовой системы и общественной морали, который именуют понятием «беспредел».

Молодежной политике следует уделить особое внимание и направить ее на формирование активной гражданской позиции молодежи, а так же на воспитание молодежи творчески независимой, социально ориентированной, знающей свои права и обязанности, соблюдающей законы, способной осуществить свой выбор и нести за него ответственность.

По нашему мнению необходимо усилить правовое воспитание молодежи, возлагая осуществление этого процесса не только на семью и образовательные учреждения, но и привлекая к активному участию в формировании правового сознания молодежи развлекательные заведения. В качестве воздействия на последние государство может предложить ряд льгот, если они примут активное участие в правовом воспитании молодежи, например, посредством проведения концертных программ с полным отсутствием антиобщественных проявлений и тематических мероприятий.

Говоря о повышении уровня правового сознания молодежи, мы заботимся о будущем нашего государства. Сегодняшняя молодежь уже в скором времени займет государственные должности, пополнит круги бизнесменов или ряды так называемых бюджетников, поэтому от того насколько она будет активна в своих стремлениях, правомерна в достижениях целей, политически подкована, профессиональна в работе и конкурентоспособна зависит успешность и стабильность развития государства, его признание на международной арене.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМ АТ КОЛЛЕКТИВА

Ламм Д. – студентка, Горбунова Т.Н. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

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. Совершенствование социально-психологического климата коллектива – это задача развертывания социального и психологического потенциала общества и личности, создания наиболее полнокровного образа жизни людей. Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации. А это, в свою очередь, связано с перспективой возрастания социальных факторов в структуре производства, с совершенствованием как организации, так и условий труда. От уровня оптимальности социально-психологического климата каждого отдельного трудового коллектива во многом зависит и общая социально-политическая, идеологическая атмосфера общества, страны в целом.

Значимость социально-психологического климата определяется также тем, что он способен выступать в качестве фактора эффективности тех или иных социальных явлений и процессов, служить показателем как их состояния, так и их изменения под влиянием социального и научно-технического прогресса. Социально-психологический климат выступает также в качестве полифункционального показателя уровня психологической включенности человека в деятельность, меры психологической эффективности этой деятельности, уровня психического потенциала личности и коллектива, масштаба и глубины барьеров, лежащих на пути реализации психологических резервов коллектива. Эффективность совместной деятельности во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей. Благоприятная атмосфера в группе не только продуктивно влияет на результаты ее, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные. В связи с этим возникает необходимость в оптимизации стиля межличностного взаимодействия.

Психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. Климат отношений между людьми в организации состоит из трех составляющих. Первая составляющая – это социальный климат, который определяется осознанием общих целей и задач организации. Вторая составляющая – моральный климат, определяющийся принятыми моральными ценностями организации. Третья составляющая – это психологический климат, т.е. те неофициальные отношения, которые складываются между работниками.

Взаимосвязь между эффективностью организации и ее социально-психологическим климатом – важнейшая проблема для руководителей компании, фирмы. Поэтому так важно знание важнейших составляющих СПК организации. Благоприятный СПК – это итог систематической работы и мероприятий руководителей, менеджеров, психологов и всех сотрудников организации.

В зависимости от характера социально-психологического климата его воздействие на личность будет различным — стимулировать к труду, поднимать настроение, вселять бодрость и уверенность, или, наоборот, действовать угнетающе, снижать энергию, приводить к производственным и нравственным потерям.

Кроме того, социально-психологический климат способен ускорять или замедлять развитие ключевых качеств работника, необходимых для организации: готовность к постоянной инновационной деятельности, умение действовать в экстремальных ситуациях, принимать нестандартные решения, инициативность и предприимчивость, готовность к непрерывному повышению квалификации, сочетание профессиональной и гуманитарной культуры.

Нельзя рассчитывать на то, что необходимые отношения в коллективе возникнут сами собой, их надо сознательно формировать.

Меры формирования благоприятного социально-психологического климата:

— комплектование коллектива с учетом психологической совместимости работников. В зависимости от целей работы в коллективе надо сочетать разные типы поведения людей. Очень во многих ситуациях группа с представителями одного типа поведения окажется мало работоспособной, например, если соберутся только лица, ждущие указаний и не умеющие проявить инициативу или только любители командовать

— необходимо оптимально ограничить количество лиц, подчиненных одному руководителю (5-7 человек);

— отсутствие лишних работников и вакансий. Как недостаток, так и избыток членов группы ведет к ее неустойчивости: появляется почва для возникновения напряженности и конфликтов в связи с желанием нескольких лиц занять вакантное место и получить продвижение по работе или в связи с возникающей неравномерностью трудовой загрузки отдельных работников при наличии лишних лиц

— служебный этикет, который начинается с внешнего вида.

На работе неуместна слишком бросающаяся в глаза, так называемая остро модная одежда, яркая косметика, обилие украшений. Но точно также неуважением к коллегам, к посетителям учреждения была бы небрежность в одежде, неаккуратность, неряшливость.

Не рекомендуется говорить за спиной человека ничего такого, что вы не могли бы сказать ему прямо.

Приветствие. Первым здоровается входящий. Кстати, если накануне создалось между ним и кем-то некое напряжение, то именно это короткое, обязательное приветствие часто помогает снять его безболезненно для самолюбия. Здороваться за руку не обязательно, а если в комнате работает несколько человек, то и не нужно.

На работе человек обязан быть корректным, не навязывать никому своих переживаний и тем более не пытаться на ком-то "сорвать зло";

— применение социально-психологических методов, способствующих выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия (увлечение сотрудников личным примером, тренинг, деловая игра, метод убеждения и т. п.).

Коллектив — это не простая арифметическая сумма индивидов, а качественно новая категория. На людей, составляющих коллектив, действуют определенные социально-психологические закономерности. Без знания этих закономерностей руководителю трудно управлять людьми, вести воспитательную работу, мобилизовать работающих на выполнение и перевыполнение планов. Вот почему каждый руководитель должен знать социально-психологическую структуру коллектива и социально-психологические закономерности, которые действуют в группах людей.

Психологический механизм оценки личности состоит в том, что похвала руководителя повышает авторитет работника и тем самым влияет на отношение к нему членов коллектива. Давая оценку подчиненному, необходимо стремиться к тому, чтобы он чувствовал, что руководитель и коллектив замечают и одобряют его личные достоинства, успехи в работе и общественной деятельности. В результате человек стремится стать еще лучше, добиться более высоких показателей в работе. В этом естественном стремлении, в нравственных усилиях, поощряемых руководителем и коллективом, а также в чувстве самоуважения и кроется весь секрет положительной оценки в воспитательном процессе и активизации личности.

Важно не только то, чтобы руководитель на работе не выглядел мрачным, хмурым; важно также и то, чтобы каждый человек приходил на работу в бодром, а не угнетенном состоянии и чтобы хорошее настроение у него сохранялось постоянно. Это во многом зависит от того, какой социально-психологический климат создан в коллективе.

Мною было проведено анкетирование, в котором приняло участие 56 человек, 43% мужчин и 57% женщин, большинство из них это студенты АлтГТУ, а также его выпускники. Респондентам была предложена анкета, состоящая из 10 вопросов, к ним были предоставлены варианты ответов. Анкета была анонимная, поэтому можно судить о том, что опрашиваемые были честны и на вопросы отвечали искренне. Возраст респондентов составляет 21 год, большинство из них рассуждали, исходя из опыта, полученного при обучении в академической группе, а также при работе в трудовом коллективе.

60% опрошенных утверждают, что им нравится работать/учиться в его коллективе, 25% совершенно не устраивает их коллектив, остальные просто не задумывались. 30% опрошенных считают, что в их коллективе царит дружеская атмосфера, 40% - деловая атмосфера взаимного уважения, 30% - нездоровая, нетоварищеская. Когда в коллективе преобладает деловая атмосфера, это является положительным фактором организации, потому что никакие личные разногласия не будут мешать процессу работы. Также был задан вопрос, как долго новые люди вливаются в конкретный коллектив, на который 55% ответили, что новые люди долго держаться особняком. Этот показатель указывает на то, что в коллективе существуют определенные микрогруппы, в которые сложно влиться новому сотруднику.

Делая вывод, можно сказать, что социально-психологический климат некоторых коллективов является неблагоприятным, нет сплоченности коллектива, его организованности. Конечно, существуют различные типы личностей, и из них состоит коллектив, к ним должен быть различный подход руководителя. Но у каждого члена коллектива должны быть свои четко определенные функции в коллективе, обязанности, но при этом он не должен быть незаменим. Только в этом случае возможно нормальное функционирование коллектива и взаимодействие между его членами, когда каждый чувствует себя комфортно и способен развиваться. Создание благоприятного социально-психологического климата требует определенных знаний и умений, которыми должен обладать, а главное применять их в жизнь грамотный руководитель, за счет этого он получает нормальную, сплоченную работу коллектива, а следовательно и отличные результаты.

ПРЕДРАССУДКИ И РЕАЛЬНОСТЬ МЕНЕДЖМЕНТА «С ЖЕНСКИМ ЛИЦОМ»

Мирко Е.В. – студентка, Т.Н. Горбунова – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В последние годы во многих странах численность работающих женщин, их количество в управленческих структурах разных уровней, а также число принимаемых ими решений в экономике, политике, общественной жизни возрастает.

В России значительная роль женщин в экономике обуславливается, прежде всего, демографическими факторами. Уже на протяжении многих десятилетий отмечается преобладание женского населения в структуре российского общества. В настоящее время женщин в России 78,7 млн., их доля составляет 53%, и она будет, по-видимому, увеличиваться в дальнейшем по ряду причин (в частности, продолжительность жизни женщин почти на 10 лет больше продолжительности жизни мужчин). Кроме того, женщины в России традиционно лидируют с точки зрения образовательного потенциала. По данным Госкомстата РФ, высшее и среднее профессиональное образование имеют 46% работающих женщин и только 34% работающих мужчин.

Результаты исследования организации Global Entrepreneurship Monitor показали, что женщины в России проявляют больше инициативы в бизнесе, чем мужчины. Россия — единственная страна мира, в которой доля женщин, стремящихся стать предпринимателями, заметно превосходит долю мужчин. Каждая пятая россиянка (22,58%) готова попробовать себя в роли владельца собственного бизнеса.

Существует целый ряд предрассудков, сложившихся у мужчин-руководителей по отношению к женщинам:

- 1) женщины, выходя замуж, покидают работу;
 - 2) женщины не будут работать, пока у них маленькие дети;
 - 3) женщины неуютно чувствуют себя в мире мужчин, а когда они в него попадают, то мужчины начинают ощущать неудобства;
 - 4) женщины — ненадежные работники, они слишком эмоциональны и могут сорваться в кризисной ситуации;
 - 5) женщин-руководителей нельзя перевести в другой город, если их мужа имеют аналогичную или лучшую работу.
- б) высокие достижения и женственность несовместимы.

И всё же, женщины-руководители - это реальность, однако попытки осознания обществом этой реальности пока не носят объективный характер и все еще опираются на стереотипы.

Управленческие технологии женщин, несмотря на кажущуюся им самим и окружающим мягкость, отличаются рациональностью и последовательностью, сопоставимыми с мужским менеджментом.

Существует стереотип, что успеха в деле добиваются люди с сильным или даже агрессивным началом. Действительно, женщины, добивающиеся успеха в бизнесе, имеют агрессивный, в чём-то мужской характер, поэтому и дела семейные у женщин-руководителей идут довольно скверно.

Высокие достижения и женственность несовместимы. Дама-управленец зачастую видится окружающим в образе мужчины в юбке, в то время как "женщина вообще" представляется мягкой, таинственной и опекаемой. Нужно согласиться с тем, что управлять другими нежёсткий человек не может: сначала руководитель должен стать жёстким, после этого ему не нужно будет "вынимать меч из ножен". Большинству женщин-руководителей удаётся сочетать семейные и профессиональные роли: 80% из них состоят в браке и имеют детей. Особенности совмещения работы и семьи женщинами-руководителями, в сравнении с другими женщинами, заключаются в том, что у деловых женщин совмещение этих сфер чаще происходит по "мужской" модели - они позволяют работе вторгаться в семейную сферу, тогда как у остальных работающих женщин, наоборот, семья вторгается в рабочую

сферу. При этом женщины-руководители считают себя в наибольшей степени реализовавшимися в обеих сферах - семьи и работы.

К сожалению, мы живем явно в «мужском мире». Поэтому при трудоустройстве женщин существуют некоторые проблемы, обусловленные полом или возрастом, в жизни с этим приходилось сталкиваться очень многим женщинам. Несмотря на то что статья 64 Трудового кодекса закрепила запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора и установление прямых или косвенных ограничений или преимуществ, которые не связаны с деловыми качествами работников, реальная практика пока далека от этих установлений. Нередко работодатели и кадровые агентства в рекламных объявлениях о наличии вакансий в качестве основного критерия указывают пол будущего работника — мужской. Большинство руководящих должностей, предполагающих возможность принятия самостоятельных управленческих решений, высокооплачиваемые должности замещаются в настоящее время мужчинами. Однако ситуация постепенно меняется, по статистике, за 2006 г. руководителями (представителями) органов власти и управления, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий были 2779 тыс. мужчин и 1783 тыс. женщин. Таким образом, можно сделать вывод, что женщины постепенно отвоевывают свое право на равный труд и доказывают свою квалификацию не только домохозяйки, но и грамотного руководителя.

Современная практика такова, что женщины значительно быстрее осваиваются и адаптируются в изменившихся экономических условиях. Если мужчине очень трудно перестроить свой уклад жизни, сменить работу, подстроиться под современные вызовы времени, то женщины это делают гораздо быстрее. Как следствие, иногда проявляется тенденция, когда женщина гораздо быстрее находит хорошую работу и, по сути, становится кормилицей семьи. Во время кризисов в России эта тенденция проявляется особенно ярко.

Существует ряд программ, направленных на увеличение доли женщин-менеджеров и повышение эффективности их работы, предусматривающих:

- 1) развитие должного понимания специфики поведения лиц обоих полов на рабочем месте;
- 2) оказание помощи женщинам в осознании некоторых психологических и социально-этических барьеров на пути к исполнению руководящих ролей;
- 3) обучение прямому и твердому стилю общения с мужчинами и женщинами;
- 4) обучение методам создания «сети поддержки и развития основы власти в организации»;
- 5) участие в традиционных программах подготовки административно-управленческих кадров.

Таким образом, обобщение и использование отечественного и зарубежного опыта управления женским персоналом, возрастающей роли женщины-руководителя в современных экономических условиях, невзирая на различие национальных характеров, нормативно- правовой базы, может оказаться для российских предприятий полезным и эффективным. Его внедрение в сферу российского предпринимательства открывает новые возможности для экономического развития страны, особенно в условиях кризиса. Так как именно женщины интуитивно стремятся к упорядочиванию, гармонии, постоянному улучшению положения и достигают этого с меньшими затратами.

Всё вышесказанное лишний раз доказывает, как минимум, то, что мы ещё очень мало знаем об особенностях женского менеджмента и до сих пор склонны к стереотипам в восприятии возможностей женщин в управлении. Согласно последним исследованиям, лучший менеджер новой генерации умеет хорошо слушать, мотивировать и поддерживать своих сотрудников. И группа людей, которые имеют огромные преимущества в реализации нового подхода в управлении - это женщины. Ближайших десяти лет будет достаточно, чтобы убедиться в том, что женщина - не худший менеджер, нежели мужчина, и умеет достигать поставленных целей.

ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

Неустроев Н. – студент, Т.Н. Горбунова – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Цель исследования – определить, как пол студента, закончившего обучение по специальности «Управление персоналом» и ищущего работу, влияет на успешность его трудоустройства.

Результаты этого исследования могут быть полезны как выпускникам школ, которым предстоит скоро определяться с выбором будущей профессии, так и рядовым студентам, которых этот вопрос зачастую мало беспокоит на первых курсах, а зря. А может, и не зря. Собственно, прояснить этот вопрос и является задачей настоящего исследования.

Гипотеза исследования: девушкам, окончившим алтайский ВУЗ по специальности «Управление персоналом» и желающим работать в Барнауле по этой специальности, легче устроиться на работу, чем парням.

Задача исследования: проанализировать соответствующие вакансии на рынке труда и систематизировать полученные данные для наглядного и доказанного представления о проблеме.

Наиболее доступным и удобным ресурсом для получения информации являются сайты объявлений. Информация на большинстве специализированных Интернет-ресурсах является дублируемой с одноименных печатных изданий, до сих пор остающихся самым удобным и доступным для всех средством заявить о поиске или предложении работы. Кроме того, Интернет-ресурсы обладают следующими преимуществами:

- информация на сайтах обновляется в режиме реального времени;
- доступны объявления на любой требуемый промежуток времени;
- большинство Интернет-ресурсов обладают удобным инструментарием для расположения объявлений по требуемому признаку;
- информация уже представлена в электронном виде, она удобна для обработки средствами ПК;
- большинство крупных специализированных онлайн-порталов имеют обязательную модерацию, т.е. проверку поданных объявлений.

Рассмотрим основные результаты проведенного исследования.

1. Специализация или более конкретная сфера деятельности (НЕ учитывается)

Как правило, в разделе «Кадровые службы» или «Управление персоналом» в вакансии указывается еще и специализация. По этой информации можно понять более точно, какая работа будет выполняться и какую должность нанимающийся будет занимать. Иногда они различаются существенно (напр. инспектор отдела кадров и ассистент кадровика), иногда несущественно, только названием (напр. менеджер по персоналу и менеджер по кадрам).

Эту информацию было решено не принимать во внимание по следующим причинам:

1. Иногда разница между разными должностями и специализациями сильно размыты. Чтобы различать все тонкости, надо быть очень опытным в данной области человеком, а поскольку я таковым не явлюсь, то необходимо проводить дополнительную ветвь исследования обо всех специализациях, что отнимет непомерно много времени и сил. К тому же, я сомневаюсь, что работодатели сами четко разграничивают разницу между рекрутером, например, и секретарем-кадровиком.

2. О важности, или лучше сказать, о ступени, занимаемой этой должностью на иерархической лестнице организации, точнее скажет указанная работодателем зарплата.

2. Возраст (НЕ учитывается)

Этот параметр не будет рассматриваться в объявлении, потому что он примерно одинаков везде. Это возраст от 22-23 до 45-50 лет. Отклонения незначительны и поэтому я не представляю, как эти данные можно серьезно использовать в исследовании. Замещающим (я имею ввиду «схожим, но полезным») параметром в данном случае будет стаж, но о нем дальше.

3. *Наличие образования (НЕ учитывается)*

Объяснение: высшее образование требуется везде

4. *Подано ли объявление самим работодателем либо через кадровое агентство (НЕ учитывается)*

Не могу представить, каким образом этот фактор может влиять на пол, указанный работодателем как желательный.

5. *Зарплата (учитывается!!!)*

Собственно, изучив эти данные, можно будет с уверенностью сказать, зависят ли зарплата (и выражающийся в большинстве случаев через нее иерархический уровень должности в отделе/организации) и пол сотрудника друг от друга.

6. *Стаж работы (учитывается!!!)*

Допустим, может оказаться, что в кадровый отдел берут мужчин как с опытом работы, так и без, а женщин только с опытом. Или наоборот. А может эти параметры никак не зависят. Исследование покажет.

7. *Кризисное или докризисное состояние рынка (НЕ учитывается, НО, возможно, достойно отдельного исследования)*

Вероятно, что проведя обстоятельное и масштабное исследование, можно наткнуться на интересные зависимости. Допустим, конечно, чисто гипотетически, что в условиях кризиса работодателям стали более интересны мужчины, так как они выносливее и будут полезнее в нынешнее напряженное время. То есть, в принципе, зависимость между условиями внешней среды и полом, который указывают в вакансиях, вполне допустима. Но пока что этот вопрос остается покрытым мраком.

8. *График работы (НЕ учитывается)*

Таким образом, выяснилось, что необходимая нам в объявлениях информация, это:

- пол;
- зарплата;
- стаж работы.

Была собрана информации по категориям пол, зарплата и стаж с 68 объявлений о поиске работника в сфере управления персоналом

В двух таблицах была собрана фактологическая база для основного вопроса исследования: как же соотносятся объявления с указанием разных полов. Согласно полученным данным, в 69% объявлений (т.е. примерно две трети) о найме кадрового работника указан желательный пол, и в 85% случаях этот пол женский. Если считать те случаи, где работодатель умолчал о требуемом поле как указание на возможность любого пола, то процент «женских» мест будет 59%, остальные – «общие».

Подробное изучение рынка труда показало, что нет ни одного случая, где работодатель бы настаивал на мужском поле кадрового работника. Т.е. *женщины-кадровики значительно больше востребованы на рынке труда.*

Побочной целью исследования было проследить существует ли зависимость между указываемым в объявлениях полом и предлагаемой зарплатой. Для выявления каких-то явных закономерностей полученных данных недостаточно, но можно наблюдать, что в большинстве вакансий с указанной зарплатой больше 15 тысяч рублей требуется женский пол сотрудника, т.е., предположительно, на самые лучшие должности в кадровом отделе стараются ставить именно женщин. С другой стороны, также заметный перевес женщин в районе зарплаты от 5 до 10 тысяч рублей, т.е. в самом низком диапазоне зарплаты. Но последний факт можно считать сомнительным ввиду небольшого количества объектов в группе.

Можно заметить некоторые интересные зависимости, например то, что наименьшая требовательность к тому, чтобы пол был женский, для тех, у кого большой стаж. Это можно легко объяснить так: если у работника есть большой стаж, но гендерные признаки отходят на второй план.

В результате анализа данных из вакансий по отрасли управления персоналом, было подтверждено предположение о том, что женщинам легче устроиться работать по этой специальности. Немалый интерес представляет объяснение этого явления, но для разработки этого вопроса необходимо более масштабное и серьезное исследование с изучением специализированной литературы, обработкой информации из кадровых агентств, комментариями специалистов, самих работников этой сферы, ну и, конечно, работодателей. Но цель исследования была именно проверить предположение, а не выяснить его причины, поэтому задачу работы можно считать выполненной.

ИССЛЕДОВАНИЕ ВНЕУЧЕБНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Осипова М.В., Проскурина Д.Е. – студенты, Горбунова Т.Н. - ст. преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Внеучебная работа со студентами в вузе представляет собой систему образовательно-воспитательных услуг, одновременно выполняющую несколько функций - обучающую, развивающую, контролирующую, дисциплинарную и т.д. Она складывается под влиянием специфических особенностей образовательного процесса в АлтГТУ им. И.И. Ползунова.

Цели и задачи внеучебной работы со студентами:

1. Воспитание высоконравственной, духовно развитой и физически здоровой личности, способной к высококачественной профессиональной деятельности и моральной ответственности за принимаемые технико-технологические решения.
2. Формирование у студентов нравственных, духовных и культурных ценностей и потребностей, этических норм и общепринятых правил поведения в обществе.
3. Создание условий для творческой самореализации личности и для проведения досуга студентов во внеурочное время.
4. Создание полноценной социально-педагогической воспитывающей среды.

Основные направления внеучебной работы включают:

- проведение культурно-массовых, физкультурно-спортивных, научно-просветительных мероприятий, организация досуга студентов;
- создание и организация работы творческих, физкультурных и спортивных, научных объединений и коллективов, объединений студентов и преподавателей по интересам;
- организация гражданского и патриотического воспитания студентов;
- организация работы по профилактике правонарушений, наркомании и ВИЧ-инфекции среди студентов, пропаганда физической культуры и здорового образа жизни;
- изучение проблем студенчества и организация психологической поддержки, консультационной помощи;
- организация научно - исследовательской работы студентов во внеучебное время;
- проведение мероприятий по укреплению и поддержке молодой семьи;
- содействие работе студенческих общественных организаций, клубов и объединений;
- информационное обеспечение студентов, поддержка и развитие студенческих средств массовой информации.

В АлтГТУ им. И.И. Ползунова данной сферой деятельности занимается Управление внеучебной работы. Внеучебная работа осуществляется при поддержке органов студенческого самоуправления (ССУ), в частности: Совета старост университета, Студенческим правительством, Объединенным студенческим советом общежитий и Профсоюзной организацией студентов и др.

Совет старост университета состоит из старост всех академических групп, которые избираются на общем собрании группы простым большинством голосов. Староста представляет интересы своих одногруппников и помогает решать организационные вопросы с преподавателями, куратором и деканатом.

Студенческое правительство – высший орган студенческого самоуправления в АлтГТУ. В его составе находятся председатели Советов старост факультетов (институтов), Председатель Объединенного студенческого совета общежитий, председатель профсоюзной организации студентов, Председатель Совета старост университета, руководители студенческих клубов. Студенческое правительство формирует комитеты, курирующие различные направления жизнедеятельности вуза:

- комитет по безопасности и патриотическому воспитанию (организует мероприятия патриотической направленности, в том числе Митинг памяти жертв бесланской трагедии, пикеты против экстремизма, терроризма и др.);
- комитет по спорту (организует спортивные соревнования, в том числе любительский чемпионат АлтГТУ по мини-футболу, армрестлингу и др.);

- комитет по культуре (организует творческие вечера, фестивали, КВН, в том числе конкурс «Мисс и Мистер АлтГТУ»);
- комитет по средствам массовой информации и связям с общественностью (выпускает студенческий журнал «На сковородке»).

Также на базе Студенческого правительства существует Интеллектуальный клуб «Artis», Молодежный бизнес-клуб (МБК), философско-дискуссионный клуб «Зеркало», Клуб игры на гитаре (КИНГ), Поэтический клуб, Клуб стратегических игр «Alter Ego».

Целью деятельности **профсоюзной организации** является выражение, представление и защита социальных и иных законных прав и интересов её членов. В каждой группе есть профорг, который осуществляет связь группы с профсоюзным бюро факультета, а также с профсоюзной организацией университета. Ежегодно проводится конкурс на «Лучшую группу» университета (учитываются результаты зимней и летней сессии; участие в общественной, научной, спортивной жизни вуза).

В настоящее время в университете работает спортивный клуб «Политехник», культивируется 17 видов спорта, многочисленные творческие коллективы, в том числе: студия бального танца «Вернисаж», вокальная студия «Прелюдия», студия театральная и КВН. Студенты могут отдохнуть и подлечиться в санатории-профилактории «Юность», а летом двери студентам открывает учебно-производственный центр «Крона».

Исследование внеучебной работы студентов проводилось в 4 академических группах специальности «Управление персоналом» с 1 по 4 курс включительно. В общей сложности в анкетировании приняло участие 83 человека, из них 18 парней и 65 девушек. Средний возраст респондентов составляет 19 лет.

В ходе исследования выяснилось, что возможности для реализации своих интересов, раскрытия способностей и разного рода талантов видят лишь 59 % опрошенных.

В творческих кружках при АлтГТУ занимается 7,2 % опрошенных. Нет времени для этого у 34,9 %, нет желания – у 27,7 %; существующие кружки не отвечают интересам 13,3 % респондентов. А 10,8 % сослались на отсутствие информации о таких организациях и возможностях туда попасть.

К участию в культурно-массовых мероприятиях вуза проявляют интерес 60,2 % опрошенных; 25,3 % не хотят в этом участвовать; 12 % студентов жалуется на отсутствие времени, 3,6 % - на организацию мероприятий и 2,4 % – на их информационное обеспечение.

Большое внимание уделяется спортивным мероприятиям: в спортивных секциях занимается 25,3 % студентов; порядка 8,4 % представляет вуз (факультет) на различных соревнованиях; 42,2 % предпочитают болеть за других; 22,9 % в настоящий момент не проявляет никакого интереса к спорту в рамках вуза.

К сожалению, в меньшей степени будущие специалисты интересуются научно-исследовательской работой. Только 4,8 % являются постоянными участниками научно-практических конференций и олимпиад; около 15,7 % принимали в этом участие хотя бы 1 раз; более 32,5 % хотели бы попробовать себя в этой области; 33,7 % опрошенных такого желания не обнаруживают, а 13,3 % о такой возможности проявить себя вообще не задумывались.

Факультативные занятия, проводимые преподавателями вуза, посещает 15,7 % студентов нашей специальности. В основном это факультативы по высшей математике, философии жизни, в список также попали немецкий язык и достаточно общая теория управления (ДОТУ). Остальные студенты их не посещают, т.к. не имеют времени (45,8 %), желания (27,7), просто не нашли для себя интересных (15,7 %) или по иным причинам.

Хотя никто из опрошенных студентов не был участником студенческих отрядов, действующих в вузе, но 24,1 % хотели бы ими стать; 43,4 % не считают это предложение заманчивым; 32,5 % вообще не представляют, что это такое.

На 69,9 % респонденты являются членами профсоюзной организации, поэтому велика доля людей, пользующихся услугами профсоюза: в театре побывало 45,8 %, на КВНе 10,8 %, в профилактории 6 %; еще 9,6 % при содействии профсоюза посетили музей, лагерь

«Крона», бассейн. Около 43,4 % такими возможностями пока не воспользовались, преимущественно это студенты младших курсов.

Проводимая вузом профилактика правонарушений, наркомании, пьянства и ВИЧ-инфекции затронула 63,9 % студентов, 36,1 % студентов на себе этого не ощутило.

Немаловажную роль в организации внеучебной работы студентов играет куратор. Но только 6 % опрошенных заявило о частом проведении кураторских часов; у 42,2 % кураторские часы проводятся время от времени и 50,6 % студентов лишено этого в силу каких-то причин. В анкету также был включен вопрос о том, как зовут куратора группы. Обнаружилось, что 63,8 % опрошенных знают фамилию, имя и отчество своего куратора, 32,6 % знают только имя и отчество, а 3,6 % затруднились ответить или ответили неверно.

Анкетирование показало, что половина студентов узнает о проводимых в АлтГТУ мероприятиях своевременно. При этом лучше всего студенты информированы о культурно-массовых, научных, спортивных мероприятиях – 44,6 %, 41 % и 37,3 % соответственно, хуже о факультативных занятиях (18,1 %) и творческих мероприятиях (16,9 %). Что касается источников получения информации, наиболее популярны следующие ответы: 61,4 % доски объявлений, газеты, внутривузовское телевидение и другие средства массовой информации вуза; 53 % староста / профорг; 31,3 % куратор. Около 12 % студентов получают информацию от преподавателей, знакомых, на форуме студенческого городка, на сайте vkontakte.ru и др.

Вместе с тем состояние внеучебной работы в различных группах имеет свои особенности. Студенты первого курса возможно не до конца адаптировались к студенческой жизни. Они наименее осведомлены о возможностях проявить себя в стенах вуза (прежде всего в творческих объединениях), разнообразить свой досуг при содействии профсоюзной организации, однако проявляют к этому большой интерес.

Наиболее информированы о внеучебных мероприятиях студенты второго курса, несмотря на отсутствие кураторских часов. Это можно объяснить тем, что двое студентов являются членами Студенческого правительства. Данная группа также выделяется значительной активностью участия в творческих и спортивных мероприятиях.

Студенты третьего курса скорее ориентированы на участие в культурно-массовых мероприятиях. Основная причина низкой активности по другим направлениям внеучебной работы, - отсутствие времени. Своевременное предоставление студентам информации о различного рода мероприятиях обеспечивается усилиями старосты, профорга и куратора.

Наконец, студенты четвертого курса характеризуются высокой степенью участия в научно-исследовательской работе. Благодаря практически стопроцентному членству в профсоюзе, студенты успешнее остальных используют возможность посещения театров, концертов, музеев и т.д. При отсутствии кураторских часов основным источником информации являются СМИ вуза.

Таким образом, исследование показало, что студенты специальности «Управление персоналом» занимаются различными направлениями внеучебной работы неравномерно. По нашему мнению, это связано с плохой информированностью студентов в этой области, неразвитостью внутренних информационных связей внутри академических групп. Особое внимание следует уделить информационному обеспечению творческих и спортивных мероприятий. В связи с этим хотелось бы порекомендовать руководителям клубов и творческих объединений проводить просветительскую работу на собраниях кураторов, старост и профоргов. Следует продолжить дальнейшее развитие внутривузовских средств массовой информации в АлтГТУ (например, создать студенческое радио).

Однако основной проблемой реализации внеучебной работы студентов, которая с трудом поддается решению остается пассивность студентов, их нежелание проявлять активность и инициативу в студенческой среде, жизни вуза. Такое явление присуще некоторым старостам и профоргам, безответственно подходящим к своим обязанностям.

В заключении отметим, что проведение исследования в форме анкетирования позволило получить достоверную информацию о состоянии проблемы, а анализ его результатов – выявить недостатки внеучебной работы и устранить источники этих проблем.

ДИАГНОСТИКА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ НАВЫКОВ

Пазюк Ю.В. – студентка, Горбунова Т.Н. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Осмысление радикальных изменений, произошедших в обществе, экономике и технической базе производства заставляют по-новому взглянуть на функции управления в современной организации и профессиональные характеристики менеджера, необходимые для успешного управления современным бизнесом.

В быстро меняющихся условиях рыночной экономики ключевую роль играют хорошо образованные идущие в ногу со временем руководители, которые успешно реализуют потенциальные возможности и открыты для сотрудничества. Раскрытие собственных потенциальных склонностей и возможностей – важный фактор повышения эффективности труда управленца.

Анализируя потребности рынка и функционирование предприятий можно определить основные характеристики, которыми должен обладать менеджер века инноваций и высоких технологий. К ним относятся способности:

- стимулировать эффективный труд;
- менять методы и стиль руководства;
- творчески мыслить;
- оценивать потенциал и индивидуальные способности работника;
- целеустремленность

Нами было проведено исследование с участием правой и левой для определения основных различий в сфере управления.

Основные отличия между левшами и правшами таковы: у правой левое полушарие мозга доминирует над правым, у левой, наоборот, - правое над левым. Установлено, что принципиальным различием являются методы мышления: у левой они дедуктивные (от общего к частному), у правой – индуктивные (от частного к общему).

Выясним, как это проявляется на практике.

С учетом требований предъявляемых к современному менеджеру была подобрана батарея тестов. В нее вошли следующие: «Мотивация к успеху» (Д. Мак-Клеманд), «Готовность к риску» (Ф. Буркард), «Творческий потенциал» (Т. Элерс), «Делегирование полномочий» (А.А. Мелик-Пашаев), «Ваша целеустремленность» (Д.Б. Богоявленская).

В качестве респондентов выступили студенты ИЭУРР Алтайского Государственного технического университета специальностей «Менеджмент», «Управление персоналом», «Маркетинг». Всего было опрошено 146 человек в возрасте 17-21 лет, среди них 23 человека - левши и 123 - правши.

Анализ результатов теста «Мотивация к успеху» показал следующее (табл.1):

Таблица 1 - Результаты по тесту «Мотивация к успеху»

Группы респондентов	Уровень мотивации к успеху			
	Низкий уровень (1-10б)	Средний уровень (11-15б)	Высокий уровень (16-20б)	Очень высокий уровень (свыше 20б)
Правши	0%	36,4%	54,5%	18,1%
Левши	0%	0%	66,7%	33,3%

Из таблицы видно, что левши настроены на достижение успеха в большей степени. Это свидетельствует о способности грамотно стимулировать труд и ориентировать коллектив на высокие результаты. Необходимо отметить тот факт, что ни один из респондентов не показал низкий уровень мотивации к успеху.

Анализ результатов теста «Готовность к риску» выглядит следующим образом. (табл.2):

Таблица 2 - Результаты по тесту «Готовность к риску»

Группы респондентов	Уровень готовности к риску		
	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Правши	22,7%	68,2%	9,1%
Левши	0%	67%	33%

Сравнительный анализ групп респондентов по данному тесту позволил сделать вывод о том, что среди левшей значительное преимущество имеют высокий уровень готовности к риску (33% к 9%). Для современного мира это является положительной характеристикой, так как менеджер должен быть изобретателен и способен гибко реагировать на изменения ситуации, а также идти на риск в условиях неопределенности.

При распределении результатов первых двух тестов («Мотивация к успеху», «Готовность к риску») по возрастным категориям была обнаружена следующая тенденция: уровень мотивации к успеху и склонность к риску с возрастом увеличиваются как у левшей, так и у правшей.

Результаты теста «Творческий потенциал» распределились так (табл.3):

Таблица 3

Результаты по тесту «Творческий потенциал»

Группы респондентов	Уровень творческого потенциала		
	Низкий уровень (до 30б)	Нормальный уровень (31-40б)	Высокий уровень (свыше 41б)
Правши	4,4%	56,5%	39,1%
Левши	0%	0%	100%

Из анализа результатов следует, что в людях, владеющих левой рукой лучше, чем правой заложен значительный творческий потенциал без которого просто не обойтись современному менеджеру.

Рассмотрим результаты теста «Делегирование полномочий» (табл.4)

Таблица 4

Результаты по тесту «Делегирование полномочий»

Группы респондентов	Уровень доверия к подчиненным		
	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Правши	0%	64%	36%
Левши	28%	56%	16%

Анализ результатов дает понять, что правши в большей степени склонны к делегированию полномочий, нежели левши, а значит, качественнее распознают потенциал и индивидуальные способности сотрудника.

Результаты теста «Ваша целеустремленность» (табл.5)

Таблица 5

Результаты по тесту «Ваша целеустремленность»

Группы респондентов	Уровень целеустремленности		
	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Правши	0%	54%	46%
Левши	0%	67%	33%

Очевидно, что высокий уровень целеустремленности правшей превалирует над аналогичным уровнем левшей. Такой результат вполне закономерен, поскольку дедуктивный метод мышления левшей действительно способен привести к рассогласованию целей.

Таким образом, формула успеха для правшей может быть представлена в виде:

УСПЕХ=

*склонность к риску + мотивация к успеху + творческий потенциал
делегирование полномочий + целеустремленность*

Т.е. правшей, для которых характерны высокая склонность к делегированию полномочий и целеустремленность, к успеху может привести повешение уровня склонности к риску, мотивации к успеху и творческого потенциала

Для левшей же, наоборот:

УСПЕХ=

делегирование полномочий + целеустремленность

Т.е. левшам, склонным к риску, творческим и мотивированным к успеху и творческим потенциалом, для успеха необходимо работать над повышением уровня делегирования полномочий во всем коллективе, а также ориентировать себя на единственный конечный результат.

В подтверждение данным результатам в марте 2009 было проведено дополнительное тестирование, с включенными в него вопросами, определяющими потенциальные возможности менеджера. Результаты его были аналогичны и, кроме того, позволили выявить еще одну интересную тенденцию: все опрошенные являются представителями управленцев мягкого типа, т.е. в большей степени ориентированы на установление и поддержание хороших межличностных отношений. Этот стиль управленца присущ инновационным менеджерам и полностью отвечает вызовам настоящего времени.

Можно сделать вывод о том, что в выработке навыков грамотного руководства людьми важную роль играют приемы самосовершенствования.

Самовоспитание – самый эффективный метод самосовершенствования.

В рамках приведенного исследования правшам целесообразно применять следующие методы самосовершенствования:

- самопрограммирование успеха. Ключевым моментом самопрограммирования на успех является укрепление уверенности в себе, важнейшего личного качества, обеспечивающего эффективность в делах. Этот метод также способен повысить уровень готовности к риску.

- постоянные тренинги по решению сложных управленческих задач. Начинать рекомендуется с малого, а затем, постепенно увеличивать сложность. Реализация подобных тренингов способна со временем привести к повышению уровня личной креативности.

Левшам можно посоветовать такой вид самосовершенствования как самоменеджмент. Руководителю необходимы навыки реализации намеченных программ, даже когда условия не способствуют интенсивной деятельности. Следует также помнить, что инновационный менеджер – не руководитель в традиционном смысле слова, а сотрудник в своем коллективе. Поэтому решение задач всем коллективом и правильное делегирование полномочий является также важной частью управленческих навыков.

ИНТЕГРАЦИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОРГАНИЗАЦИОННУЮ СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Панов Д. - студент, Горбунова Т.Н. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Внедрение интегрированной информационной системы управления персоналом предприятие - задача, которая стоит перед топ-менеджерами многих российских компаний и не имеет простого и ясного решения. На сегодня ситуация на рынке консалтинга характеризуется тем, что, несмотря на большое количество предложений по разработке и внедрению решений, отсутствует положительный опыт их успешной реализации. Данный вопрос актуален тем, что рабочее место большинства современных специалистов уже невозможно без компьютера. Современная техника наблюдается практически везде.

Потенциальные потребители IT-решений. Компании можно разделить на категории, в которых:

- в процессе развития внедрены не связанные между собой системы для учета и управления предприятием по отдельным направлениям деятельности;
- интегрирована информационная система, включающая в себя компоненты из модулей, но не соответствующая современному уровню и требованиям постоянно появляющихся новых стандартов;
- не используются информационные технологии в управлении;
- предпринята попытка внедрить промышленную систему, характеристики которой соответствуют требованиям одного из стандартов, но результат внедрения не удовлетворяет.

Менеджеры стоят перед выбором: потратить немалую сумму на "интегрированное решение", эффект от которого не очевиден, при этом оставив старые программы, не соответствующие современному уровню, но проверенные временем и "работающие" или же оставить все как есть и забыть про современные достижения в области менеджмента, потеряв определенные конкурентные позиции. Причины низкой эффективности изменений.

Организация - сложная открытая социальная система, включающая в себя элементы внешнего окружения и подвергающая их различным преобразованиям. Был предложен один из подходов, который основан на общей системной модели. Организации состоят из взаимозависимых составных частей, изменение одной из них приводит к изменениям других составных частей. Также система создает энергию, чтобы двигаться к равновесию, а чтобы продолжать существовать, организация поддерживает благоприятные взаимоотношения с внешним окружением. Основные элементы системы связывают ее с внешним окружением, а внутри самой организации тесно взаимодействуют задачи, структуры системы, культура и люди.

Причины неудач - в этапе постановки задачи о необходимости внедрения технологий. Менеджер выявляет неэффективную работу подсистемы и формулирует задачу внедрения изменения. При этом некорректная формулировка задачи приводит к неудовлетворительному результату. Системное мышление подразумевает подход к проведению изменений, заключающийся в том, чтобы за некоторое время совершить переход от текущего состояния к желаемому, при чем на данном этапе заказчик еще не знает, в чем состоит проблема и что предстоит предпринять, каков масштаб предполагаемых изменений и насколько высок риск отчуждения людей. Но на практике происходит другое: менеджер, не выясняя характеристики ситуации изменения, сразу, же формулирует проблему и приступает к ее решению, применяя методы для жестких систем. Но они в данной ситуации не работают. Это определяет первую и главную причину неудовлетворительных результатов внедрения информационных технологий.

Основные проблемы при внедрении систем:

- отсутствие постановки задачи управления на предприятии;
- необходимость в частичной или полной реорганизации структуры;

- необходимость изменения технологии бизнеса в различных аспектах;
- сопротивление сотрудников;
- временное увеличение нагрузки во время внедрения системы;
- отсутствие лидера и квалифицированной команды внедрения.

Методика проведения изменений направлена на то, чтобы выявить эти проблемы не на этапе внедрения самого решения, а до него и заранее провести комплекс изменений и развивающих мероприятий.

Системы учета и управления персоналом. Все автоматизированные системы управления персоналом в России можно разделить на:

- продукты зарубежных компаний;
- российские системы;
- отечественные, выросшие из бухгалтерских продуктов.

Наиболее интересна вторая группа, так как именно она имеет успешный опыт на российском рынке в качестве систем учета персонала и хорошие шансы на повторение этого успеха и в другой категории - в качестве систем управления персоналом. Тем более полноценная система управления персоналом должна решать и все задачи учета персонала.

Функциональные возможности систем учета персонала. К основным модулям подобных систем можно отнести:

- штатное расписание (организационная структура компании);
- учет кадров (ведение учетной работы по персоналу с помощью автоматизированного выполнения операций, связанные непосредственно с работниками);
- табельный учет (учет рабочего времени с учетом неявок);
- расчет заработной платы (автоматизация расчета заработной платы);
- учет в Пенсионном фонде России (автоматизация персонифицированного учета сведений о застрахованных лицах и формирование отчетности для Пенсионного фонда);
- администратор системы (настройка работы системы и организация разграничения доступа пользователей)

Сегодня распространены холдинговые компании, поэтому система должна эффективно работать в распределенной структуре, как с выделенными каналами связи, так и при их отсутствии.

Программные продукты. Первые прикладные компьютерные программы появились, когда в них возникла потребность у финансовых подразделений организаций. Теперь очередь дошла и до кадровых служб.

На данном этапе рынок ПО предлагает широкий выбор систем руководителям, менеджерам по персоналу, инспекторам-кадровикам, юристам-кадровикам такие продукты как: "Гарант", "Консультант Плюс" и многие другие, которые направлены на упрощение управлением рабочего персонала организации в сегодняшней рыночной экономике.

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ ТЕСТИРОВАНИЯ НА ПРОФПРИГОДНОСТЬ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ

Румянцева А. – студентка, Горбунова Т.Н. – ст. преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

По статистике, сегодня больше половины выпускников вузов работают не по специальности. По некоторым специальностям, в частности педагогическим, эта цифра доходит до 70 %. Рынок труда до конца в нашей стране до сих пор не изучен. Никто не знает, сколько через пять лет государству понадобится инженеров или юристов. Поэтому система образования готовит специалистов нецеленаправленно. Многим из них просто приходится, получив образование, идти работать в другую сферу. Государство, тем временем, тратит огромные деньги на обучение будущих специалистов. В последнее время мы часто видим, как получив диплом, выпускник становится менеджером по продажам, а не, к примеру, инженером-разработчиком. Получается, что бюджетные деньги были потрачены впустую.

Согласно опросу (рис.1), проведённому Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ), половина россиян (50 %) считают, что выпускник вуза может найти работу по специальности, лишь приложив огромные усилия. Четверть респондентов (24 %) уверены, что трудоустроиться сразу же после выпуска по профильной профессии практически невозможно. Оптимистичной позиции придерживаются лишь 14 % россиян. Часть из них считают, что работу выпускникам найти возможно, необходимо лишь набраться терпения. Другие же уверены, что вчерашние студенты трудоустраиваются без проблем.

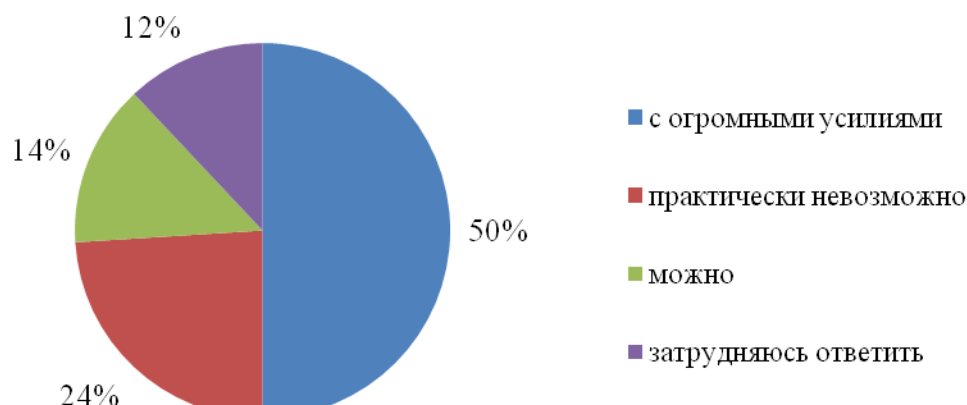


Рис.1 – Результаты опроса «Может ли выпускник вуза найти работу по специальности?»

Можно предположить, что пессимистичные ожидания граждан связаны с жёсткими требованиями работодателей к сотрудникам. Работодателям нужен опыт, а не диплом. Незадолго до мировых финансовых затруднений ситуация начала меняться, на работу стали принимать выпускников престижных вузов, особенно если они обучались по востребованным специальностям. Но сегодня, к сожалению, предпочтение снова отдаётся опытным специалистам.

Многие вузы выпускают молодых людей с дипломами, но без навыков. Ещё недавно, когда был дефицит персонала, работодатели пытались обучать новых сотрудников, заставляя их работать, а сегодня этого уже не происходит. Компаниям нужны готовые специалисты, которые могут и хотят работать.

Проблема в том, что вузы, особенно платные, часто предъявляют к студентам заниженные требования. Несерьёзное отношение к учебе у молодых людей переносится и на работу. То, что у нынешних выпускников большие амбиции и практически нет знаний и

умений, известно многим работодателям. Поэтому они, особенно в такой тяжёлый период, не хотят давать молодым людям шанс проявить себя.

Большинство россиян идут в вузы, чтобы получить не профессию, а диплом о высшем образовании. Таким образом, последующее трудоустройство связывается не с той специальностью, которую студенты осваивали в течение пяти лет.

Проблема сложившейся ситуации кроется в том, что студентам не интересна их будущая профессия, их не влечет к той деятельности, которой они должны будут заниматься в рамках выбранной специальности.

В качестве рекомендации выхода из данной проблемы, можно предложить создание системы тестирования на профпригодность не только выпускников вузов, но и студентов. С помощью данной системы можно проверить уже после второго или третьего курса обучения в вузе, годится ли студент для того, чтобы продолжить после окончания учебы работу по выбранной специальности, или государство будет напрасно вкладывать в него бюджетные деньги.

Что касается студентов специальности «Управление персоналом» Алтайского государственного технического университета им.И.И. Ползунова, то здесь наблюдается достаточно положительная ситуация. Около 91 % выпускников (было 3 выпуска) работают по специальности (менеджеры по персоналу, менеджеры по организационной культуре, консультанты по подбору персонала и т.д.), и лишь 9% заняты в других сферах (банковская, секретариат, продажи и др.). Это говорит об объективном представлении у студентов и абитуриентов о той деятельности, которой им предстоит заниматься после окончания обучения.

По данным Ассоциации консультантов по подбору персонала, у рекрутеров есть доступ к мировой системе оценки персонала, включающей более тысячи различных специальностей. Это дистанционное тестирование, пройти которое можно с любого компьютера. Система разрабатывает профориентационный портрет человека, и его потом можно примерить к той или иной специальности. Определив, к какой профессии у студента есть хорошие способности, его можно перевести на другой факультет или даже в другой вуз.

В качестве положительного примера внедрения данной системы можно привести опыт европейских вузов. Например, в Сорбонне абитуриенты поступают на факультет по своему выбору без экзаменов, зато после первого семестра они должны выполнить определённые задания и тесты, поработать с психологами, после чего выяснится, на какое направление определяют каждого из них.

Таким образом, система тестирования на профпригодность поможет подобрать студентам подходящую специальность ещё в процессе обучения и в дальнейшем развиваться в рамках этой специальности.

Список литературы:

1. www.apsc.ru
2. www.job.ru
3. www.careerforum.ru

ВЛИЯНИЕ КОМПЬЮТЕРНЫХ ИГР НА МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ

Скицко В. А.– студент, Т.Н. Горбунова – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

С развитием компьютерных технологий и расширением рынка игрового программного обеспечения растет число людей, увлекающихся компьютерными играми. Об этом можно судить по нескольким объективно наблюдаемым факторам:

- активное развитие игрового компьютерного бизнеса;
- расширение рынка игрового программного обеспечения;
- увеличение игровых компьютерных журналов и газет;
- рост количества игровых веб-серверов в сети Интернет.

Логично предположить, что с увеличением числа увлекающихся играми людей растет число потенциальных геймеров. Влиянию новых технологий в большей степени подвергаются дети.

Существование психологической зависимости от компьютерных игр все еще вызывает сомнения у многих специалистов и самих молодых людей, увлекающихся компьютерными играми. Однако бесспорен тот факт, что количество молодых людей, увлекающихся нахождением в виртуальной реальности на сегодняшний день достаточно велико. На самом деле, с точки зрения изучения влияния компьютерных игр на личность человека, в большей степени нас интересует именно длительное и регулярное нахождение в виртуальном мире компьютерных игр, нежели психологическая зависимость от них. Обычно эти вещи тесно связаны и не существуют друг без друга: если человек является геймером, то часто и подолгу находится в виртуальности, а если он много времени проводит за компьютерными играми и регулярно играет, то вероятнее всего является геймером. Поэтому мы не стремимся доказать факт существования зависимости или опровергнуть его. Ясно лишь то, что геймеры есть, хотя их и не так много. Гораздо больше людей, которые увлекаются нахождением в виртуальной реальности; психологическая зависимость находится у них на стадии формирования или угасания и не так ярко выражена.

Из бесед с геймерами можно сказать, что в процессе игры их настроение существенно улучшается, а наблюдения показывают, что в процессе игры у молодого человека присутствуют положительные эмоции. Положительные эмоции, сопровождающиеся подъемом настроения, бывают, по словам геймеров, также в ситуации "предвкушения" компьютерной игры. Но после игры, т.е. после выхода из виртуального мира настроение снова ухудшается, быстро возвращаясь на исходный уровень, оставаясь на нем до следующего "вхождения" в виртуальный мир. Понижение настроения при окончании игры объясняется самими причинами игровой потребности - уход от реальности и принятие роли. Для геймера реальный мир скучен, неинтересен и полон опасностей, т.к. большинство геймеров - люди, плохо адаптирующиеся в социуме. Вследствие этого человек пытается жить в другом мире - виртуальном, где все дозволено, где он устанавливает правила игры. Логично предположить, что выход из виртуальной реальности болезненен для него - он вновь сталкивается с ненавистной для него реальностью, что и вызывает снижение настроения и активности, ощущение ухудшения самочувствия.

Таким образом, одна из возможных причин снижения настроения у геймеров - это наличие постоянной потребности в компьютерной игре и, одновременно с этим, невозможность полного удовлетворения этой потребности.

Геймер, со своей практически постоянной потребностью в уходе в виртуальную реальность не аутентичен: с одной, иррациональной, стороны его "тянет" играть, с другой, рациональной, стороны он понимает, что делает это в ущерб каким-то полезным делам, которые мог бы сделать в это время.

Описанные проблемы адаптации присущи больным и другим форм зависимостей, в отличие от следующей причины отклонений в эмоциональной сфере геймеров, которая отличается тем, что является специфичной только для игровой компьютерной зависимости.

Наряду с бегством от реальности геймерами движет также потребность в принятии роли, которая и служит ключом к пониманию еще одной важной причины дискомфорта и снижения настроения у аддиктов. Дело в том, что потребность в принятии роли другого - это форма познавательной потребности, присущей всем людям. Когда мы говорим не об геймерах, а о нормальных людях, увлекающихся компьютерными играми, мы говорим о нормальном удовлетворении познавательной потребности. Применительно к геймерам, в большинстве случаев, речь идет о потребности в принятии роли виртуального компьютерного персонажа как компенсации дезадаптации в реальном мире. Геймер стремится войти в роль компьютерного персонажа, обрести свое "виртуальное Я", потому что "Я виртуальное" не испытывает проблем адаптации - оно сильное, умное, ловкое, ему доступно оружие, деньги, на которые можно купить все в виртуальном мире и т.д. Но молодой человек понимает, что он живет в реальном мире, где он далеко не так силен и богат, а главное, что он смертен, в отличие от своего виртуального героя, которого без проблем можно воскресить, начав новую игру. С этой точки зрения, выход из виртуальной реальности - это возвращение из роли сверхчеловека в свое обычное состояние, которое куда меньше устраивает геймеров. Сравнение себя с компьютерным героем, глазами которого геймер смотрит на виртуальный мир, усиливает проблемы дезадаптации, повышает тревожность человека, что напрямую влияет на изменение общего фона настроения вплоть до дисфории и депрессивных состояний.

Таким образом, мы выделяем три основные возможные причины депрессивных отклонений в сфере эмоциональных психических состояний у геймеров:

1. Наличие постоянной потребности в компьютерной игре и, одновременно с этим, невозможность полного удовлетворения этой потребности.

2. Субъективное переживание геймерами на сознательном уровне практической бесполезности увлечения компьютерными играми и, вследствие этого, собственной бесполезности, наряду с невозможностью прекращения увлечения в силу наличия психологической зависимости.

3. Неадекватное отношение к себе в результате противоречия "Я реального" и "Я виртуального".

Эти, казалось бы, не большие отклонения в психике геймеров приводят к самым неблагоприятным поступкам молодых людей. Подражая своим героям из виртуального мира, дети начинают бороться со злом, убивать злых правителей и т.д., при этом используя подручные средства, нередко из которых может быть оружие и опасные предметы.

Проблема реальна, ведь тысячи подростков превращаются в заложников виртуальной реальности, утратив мир компьютерных игр, вымышленных сюжетов и придуманных героев, юные геймеры готовы пойти на самые отчаянные поступки. Студенты проводят за компьютером по 8-10 часов в день и чувствуют себя «как рыба в воде».

Я провел социальный опрос среди студентов АлтГТУ. Тест заключался в том, чтобы проверить влияние компьютера и компьютерных игр в целом на студентов. Результаты оказались во многом ожидаемыми. Около 75% студентов страдают определенной зависимостью от компьютера. За работой или игрой они проводят все свободное время, ссылаясь на то, что на улице гулять опасно, а посидеть дома и поиграть в игру можно не опасаясь за свою жизнь. 10% опрошенных просто не могут жить без этого технического новшества. Как правило, даже на учебе они пользуются своими КПК для удовлетворения своих потребностей. Всего лишь 5 % людей не увлекаются компьютерами. Либо просто у них нет возможности иметь дома компьютер. Всего было опрошено 20 человек. Страдают компьютерной зависимостью в основном молодые люди. Девушки, как правило, не сильно любят проводить свое свободное время за монитором. Они предпочитают слушать музыку, либо смотреть фильмы за компьютером, чего нельзя сказать о юношах.

Из этого социального опроса стало понятно, на сколько проблема компьютерной зависимости сильно влияет на молодых людей. Любой человек хоть раз в жизни работал, либо играл на компьютере. Но вот если пренебречь вниманием к своему ребенку, когда он

проводит все свободно время за компьютером, при этом не просто работает, а играет – просто нельзя. Люди относятся к геймерам спокойно, не обращают на них внимание, но стоит ли нам всем закрывать глаза. Они становятся взрывными по своему характеру. От них не знаешь чего ожидать. Дети перестали играть в казаков-разбойников, теперь у них одна необходимость – пройти очередную «безбашенную» стрелялку. Студенты предпочитают игру за любимым компьютером чтению увлекательной книги. Все это не просто повлияло на окружающий нас мир, оно изменило его до неузнаваемости. Люди стали знакомиться не на улице, как это было раньше, а в интернете. Виртуальные знакомства приобрели широкую популярность.

Жестокость была всегда, но в таком количестве как сейчас, не помнят даже наши бабушки и дедушки. Подростки стали более агрессивней, но нельзя ссылаться только на компьютерные игры. Молодые люди стали совершать безумные поступки, объясняя их тем, что видели это по телевизору, значит, телевидение также способствует этому общественному разрушению.

Для борьбы со всем этим необходимо не просто ввести возрастные ограничения на компьютерные игры, но и бороться с пиратством дисков. Так как сейчас любому молодому человеку стало доступно все игровое пространство. Если за лицензионный диск надо отдать около 1500 рублей, то за пиратский диск всего 150 рублей. Студент, пользуясь лицензионной продукцией не смог бы себе позволить проводить все свободное время за игрой, так как деньги нужно заработать, а мама и папа не всегда смогут позволить дать своему ребенку стока денег.

Итак, проблема компьютерной зависимости актуальна. Этой зависимостью страдает около 60-75 % студентов и молодых людей.

ИЗУЧЕНИЕ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Трипольская К.О. – студентка, Горбунова Т.Н. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Когда человек сталкивается с изменением в окружающей среде, которое имеет прямое отношение к его личности – новой информацией или неожиданной ситуацией – он совершенно естественно напрягается. Внутреннее напряжение растет до тех пор, пока организм не мобилизует достаточно сил, необходимых для ответной реакции: адаптации к новому изменению или сопротивления ему. В такие моменты человек как бы закрывается щитом напряжения для накопления, аккумуляции энергии для дальнейших действий. Как только цель действий достигнута или среда вернулась в знакомое состояние – напряжение уменьшается, щит исчезает и человек расслабляется.

Итак, стресс (давление) позволяет сосредоточить внимание и силы для освоения и управления новой ситуацией. В этом его плюс. Однако, как у всякого явления, у него есть и минусы. В состоянии мобилизации человек может находиться лишь ограниченное время, ибо внутренне напряжение сжигает психофизиологические ресурсы человека. Постоянные стрессовые нагрузки приводят к энергетическому истощению и провоцируют возникновение состояния хронической усталости (сотрудник начинает быстро уставать, на выполнение стандартных действий уходит гораздо больше времени, чем ранее – т.е. производительность снижается). Таким образом, в большинстве случаев повышенная утомляемость сотрудников предприятия говорит о том, что большую часть рабочего времени они находятся в состоянии напряжения, связанного с воздействием стрессовых факторов.

Специфика стресса, который испытывают сотрудники предприятия, определяется комплексом факторов, присущих именно организации как системе взаимоотношений «человек – информация – человек». Эти факторы могут, как мобилизовать сотрудника на успешную деятельность, так и демобилизовать его силы, разрушить мотивацию, деморализовать его лично. Соответственно, знание этих факторов просто необходимо для понимания процессов, происходящих в организации, предотвращения негативных процессов и минимизации издержек, вызванных стрессом на рабочем месте.

Перечислим факторы организационного стресса на примере исследования организационного стресса ряда промышленных предприятий Российской Федерации, находящихся в кризисном состоянии. По результатам опроса менеджеров среднего и высшего звена были выделены следующие факторы:

1. Неопределенность в целях, неисполнительность.
2. Срочные дела, смена деятельности, невозможность сосредоточиться.
3. Отсутствие или нереальность результата.
4. Совещания.
5. Противоречивые указания и требования руководства.
6. Негативный контакт с руководством.
7. Негативный контакт с подчиненными.
8. Большие нагрузки на работе. Работа сверхурочно.
9. Решение «чужих» проблем.
10. Работа с большим количеством людей.
11. Отсутствие единомышленников.
12. Деньги.

Тревожность и агрессивность в отношениях характерна для организаций, в которых существует смешение личностного и профессионального стилей в деловом общении. Например, для таких организаций нормой является переход от выяснения информации к выяснению отношений. Поэтому сотрудники не могут спокойно общаться – они ожидают кого-нибудь подвоха или интриги. Заметим, что стиль тревожных межличностных отношений, безусловно, связан с культурой двойных стандартов (говориться одно, а делается другое). Сверхнагрузки являются источником стресса в той степени, в которой они

поглощают силы сотрудника, необходимые ему в других областях как профессиональной, так и семейной деятельности. Одно дело просто поработать всю рабочую неделю, другое – проработать ее без выходных, которые мог посвятить новому интересному проекту, лично себе или семье. Постоянное перенапряжение провоцирует состояния хронической усталости, а также защитной лени: чтобы сэкономить силы для тяжелой и долгой работы сотрудник избегает активности и лишнего напоминания о себе; в процессе работы он не торопится ее выполнить. Итак, человек подвергается в организации воздействию совокупности настоящих сжигателей его внутренних ресурсов. Следует отметить, что эти сжигатели проявлены так или иначе в любой организации – поскольку связаны с человеческим фактором с его непредсказуемостью и субъективизмом. В этом плане основная задача менеджмента состоит в устранении сжигателей или хотя бы в минимизации их влияния на состояние сотрудников. Одним из средств, позволяющим решать такую задачу, является организационное поведение.

Организационный стресс может быть как лекарством, так и ядом для организма компании. Например, если сотрудники воспринимают ситуацию неопределенности как вызов, задачу, которую возможно решить и решение в их силах – они чувствуют здоровый азарт, в них пробуждаются амбиции – словом, эта неопределенность является стимулом их профессионального и личностного развития. Их внутренние ресурсы мобилизуются на этой задаче, благодаря стрессу происходит эффективная тренировка и развитие профессиональных навыков – ведь самое эффективное обучение это стрессовое обучение. В такой ситуации службе персонала компании излишне вводить искусственные мотивационные программы – ведь такой организационный стресс является лучшим мотиватором для сотрудников, ведь с его помощью они становятся сильнее и увереннее в своих силах.

Если же неопределенность становится данностью (как и дискомфорт в общении, и сверхнагрузки), проблемой, которую невозможно решить, но которая мешает эффективной работе и сосредоточению внимания на работе – происходит профессиональная и личностная деградация сотрудников. Они измотаны постоянным напряжением и невозможностью конструктивно использовать это напряжения в работе.

Снижая эффективность и благополучие индивидуума, чрезмерный стресс дорого обходится организациям. Многие проблемы сотрудников, которые отражаются как на их зарплате и результатах работы, так и на здоровье и благополучии сотрудников, коренятся в психологическом стрессе. Стресс прямо и косвенно увеличивает затраты на достижение целей организаций и снижает качество жизни для большого числа трудящихся.

Неопределенность убивает самое ценное, что развивает людей в организации – смысл работы. Постоянно заниматься бессмысленной деятельностью невыносимо и просто опасно для здоровья: человек слабеет как телесно, так и психически. Бессмысленный организационный стресс опасен для компании, поскольку он превращает сотрудника либо в безответственного прожектора, либо - в слабого и болезненного исполнителя, который не умеет держать удар и имеет примитивные представления о своих возможностях по управлению ситуацией. Кроме того, слабый человек тревожен и не любит находиться на виду; поэтому сам заинтересован в создании неопределенности как своего рода защиты от конкретных событий, с которыми он не может справиться.

Для изучения стрессоустойчивости было проведено исследование. Испытуемым – студентам 1-2 курса экономических специальностей – был предложен тест из семи вопросов, определяющих поведение в стрессовых ситуациях. Из 68 опрошенных, больше половины (36 чел.) - частично подвержены стрессам, под влиянием внешних раздражителей они способны контролировать свое поведение. 32 студента менее стрессоустойчивы, они не могут всегда держать себя в состоянии сдержанности, что мешает качественно выполнять работу и сосредотачиваться на нужных проблемах. Так же по результатам теста видно, что курящие более подвержены стрессам, чем некурящие. Зависимость стрессоустойчивости от возраста и пола испытуемых в ходе поведения теста не была выявлена.

В соответствии с данными исследования и со спецификой организационного стресса можно сделать следующие выводы:

1. Факторы, которые провоцируют организационный стресс, являются мощными стимулами к развитию сотрудников и адаптации организации.

2. Осмысленная работа помогает предотвратить деструктивное воздействие организационного стресса.

3. Источник эффективного организационного поведения в организации – лица, наделенные властью.

4. Необходимо проводить правильную антистрессовую политику в организации.

5. Устраивать тренинги и консультации для сотрудников, проводить с ними индивидуальные беседы, периодически приглашать психолога для разрешения производственных конфликтов.

ВЫСВОБОЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Филякова А.С. – студентка, Т.Н. Горбунова – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Персонал – это настоящая ценность любой организации. Сегодня уже большинство руководителей убедились в важности вопросов кадровой политики, ведь при правильной организации управления кадрами организация может получить весомое конкурентное преимущество на рынке, а в условиях кризиса конкуренция особенно обострена. Хорошо подобранный трудовой коллектив, команда единомышленников способны реализовать стоящие перед организацией серьезные задачи.

Данная тема актуальна в настоящее время так как, в ситуации кризиса в организациях возникают специфические вопросы управления персоналом в условиях реформирования организационной структуры, определенного сокращения персонала. Особенности этого периода являются высокий уровень конфликтности, нестабильность деятельности, необходимость переподготовки персонала и пр. В управлении персоналом предприятия в условиях кризиса на первый план выходят вопросы оптимизации кадрового состава, которые особенно важны для организаций, так как «лишний персонал» - лишние затраты.

Высвобождение персонала – это комплекс мероприятий в системе управления персоналом по расторжению трудовых отношений с работниками или группой работников с целью повышения эффективности деятельности компании и ее конкурентоспособности.

Различают две стратегии высвобождения работников: добровольное увольнение и принудительное увольнение.

Добровольное увольнение – это уход работника с одного места работы и поиск другого места с целью улучшения условий труда или повышения уровня его оплаты.

Добровольное увольнение реализуется тремя методами:

- сокращение численности персонала за счет естественной текучести кадров – на определенный период времени компания полностью или частично замораживает найм персонала. Компания не ведет прием на работу новых сотрудников до того момента, когда фактическая численность достигнет намеченных показателей. Ключевые вакансии занимают при помощи внутренней ротации кадров.

- поощрение досрочного выхода на пенсию – компания устанавливает компенсационные выплаты работникам предпенсионного и пенсионного возраста, имеющим определенный трудовой стаж и соглашающимся добровольно покинуть компанию.

- поощрение увольнений по собственному желанию или соглашению сторон – работников увольняют по собственному желанию или соглашению сторон (статьи 78 и 80 Трудового кодекса РФ), при этом они в соответствии с социальной политикой компании получают определенные денежные выплаты (размеры которых, как правило, не ниже размеров выходных пособий). Лучше найти повод, чтобы уволить работника, чем компенсировать ему увольнений по собственному желанию.

Методы принудительного увольнения включают в себя:

- увольнение временных работников – компания не продлевает срочные трудовые договора и договора гражданско-правового характера с работниками или прекращает их досрочно.

- увольнение неэффективных работников – компания ужесточает требования к эффективности деятельности работников, к соблюдению ими трудовой и технологической дисциплины и увольняет их по инициативе работодателя (пункты 3,5,6,7 статьи 81 Трудового кодекса РФ). Только эффективность деятельности определяется на усмотрение работодателя, всегда можно найти повод, за что уволить работника. В настоящее время это один из часто используемых методов. Рамки ужесточаются настолько, что уволить могут почти каждого

- сокращение численности или штата работников организации - работников увольняют по инициативе работодателя (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ), при этом

учитывается преимущественное право на оставление на работе (статья 179 Трудового кодекса РФ) и сокращаемые работники получают определенные выходные пособия (статья 178 Трудового кодекса РФ). Самый выгодный и часто используемый в условиях кризиса метод. Уволить можно кого угодно, а главное повод искать не надо.

Ввиду важности такого события, как уход из организации, главной задачей служб управления персоналом при работе с увольняющимися сотрудниками является максимально возможное смягчение перехода в иную производственную, социальную, личностную ситуацию. В особенности это относится к двум видам увольнений: по инициативе работодателя и в связи с выходом на пенсию.

Увольнение по инициативе администрации — чаще всего вследствие сокращения персонала или закрытия организации — является неординарным событием для любого сотрудника.

Увольнение по инициативе работодателя переживается тяжело потому, что оно затрагивает все важнейшие стороны труда — профессиональные, социальные, личностно-психологические. Профессиональная трудовая роль сотрудника находится в опасности, так как ему потенциально, причем на неопределенный срок, грозит безработица. От того, как организован сам процесс увольнения, зависит, какое воздействие окажет на работника это событие, — либо усугубит болезненность явления, либо смягчит его.

Но не все работодатели прибегают к сокращению штата, так как есть возможность не персонал сокращать, а рабочее время. На крупных предприятиях сокращают часть работников, а оставшихся переводят на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. При этом некоторые работодатели сокращают заработную плату и урезают премии. Как следует из ч.5 ст. 74 Трудового кодекса, работодатель, чтобы предотвратить массовое увольнение работников, вправе вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев. Введение в организации такого режима - это частный случай изменения по инициативе работодателя существенных условий трудового договора. Следовательно, работника об этом нужно уведомить в письменной форме за два месяца. Необходимо помнить, если работник откажется от таких условий, он подлежит увольнению, но с компенсационными выплатами как при сокращении штата. Неполное рабочее время устанавливается в форме неполной рабочей недели, неполного рабочего дня или неполной рабочей недели и неполного рабочего дня одновременно. Конечно, работники этим не довольны. Молодые работники, уверенные в своих силах, увольняются в поисках другой работы. Но не всегда ее находят. Работники, которые понимают, что их уже особо никуда не

возьмут, соглашались с такими условиями. Ярким примером высвобождения персонала можно назвать ОАО «АлтайВагон». В декабре 2008 года работники, работающие на производстве, были отправлены в так называемые отпуска без содержания с заработной платой 2/3 оклада без премий. Часть работников в сфере управления были поставлены в такие же условия. Другая часть работала с заработной платой 2/3. Так же в декабре около 150 работников были уволены по соглашению сторон с компенсационными выплатами. В конце февраля оставшиеся работники были вызваны и 500 из них подведены по увольнению, а остальные подписали приказ на 6 месяцев о переходе на неполную рабочую неделю с оплатой труда в 2/3 оклада. Также сокращения работников прошли на моторном заводе. Планируются сокращения на ООО «Алтайская топливная аппаратура» (Барнаул), ОАО «Новоалтайский завод железобетонных изделий», Городское отделение Сбербанка России (Барнаул), ОАО ХК «Барнаултрансмаш», ОАО «Алтайэнергосбыт» (Барнаул), ПК «Сибэнергомаш» (Барнаул), ООО «Тельферное производство Алтайтальсервис» (Барнаул).

Численность официально зарегистрированных безработных в районных и городских центрах занятости населения Алтайского края на 01.03.2009 составила 54,2 тыс. человек, это только официально зарегистрированных.

Нами проведен социологический опрос работников ОАО «АлтайВагон», в результате которого выяснили, что 100% опрошенных работников не довольны сокращением заработной платы и сокращениями штата сотрудников. 20% довольны сокращением

рабочего времени, так как это позволяет брать подработки, приносящие дополнительный доход, 90% из них мужчины. Средний возраст опрошенных работников составил 45 лет, это говорит о том, что сокращают больше молодежь и работников пенсионного и предпенсионного возраста.

Можно сделать вывод, что за время кризиса на рынке труда произошли существенные изменения. Дефицит специалистов, о котором так много говорили, сменился избытком незанятых квалифицированных кадров и сокращением числа вакансий. Планирование высвобождения или сокращения персонала имеет существенное значение в процессе кадрового планирования. Вследствие рационализации производства или управления образуется избыток кадровых ресурсов. Своевременные перемещения, переподготовка, прекращение приема на вакантные рабочие места, а также осуществление социально-ориентированного отбора кандидатов на увольнение (в зависимости от возраста, стажа работы, семейного положения и количества детей, возможности получения работы на внешнем рынке труда и т.п.) позволяют регулировать внутриорганизационный рынок труда в процессе планирования сокращения персонала.

УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ НОВОЙ СИСТЕМОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА БЮДЖЕТНИКОВ

Чашкова М.О. – студентка, Горбунова Т.Н. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Законодательной базой перехода на новую систему оплаты труда является постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» и приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14 августа 2008 года № 425 «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений».

Идея перехода на новые системы оплаты труда обсуждается довольно давно. Безусловно, сейчас особенно важным является переход на новую систему оплаты труда. Во время сложной экономической ситуации 1992 года единая тарифная сетка была спасением для работников здравоохранения, культуры, образования. На сегодня единая тарифная сетка не отвечает запросам времени. Поэтому Правительство РФ внесло ряд изменений в систему оплаты труда бюджетников.

НСОТ предназначена для общественных служащих федеральных бюджетных учреждений. К таким учреждениям относятся учреждения образования (школы, вузы, детские сады), учреждения здравоохранения (поликлиники, больницы), учреждения культуры (музеи, театры), спортивные учреждения (дома спорта, турбазы, бассейны, стадионы) и другие учреждения, которые предоставляют для всего общества определенные общественные блага. Поскольку работники бюджетной сферы трудятся на благо общества, вопрос об оплате их труда не перестает быть актуальным.

Цель работы: изучить степень удовлетворенности НСОТ работников бюджетной сферы.

Согласно Рекомендациям Минздравсоцразвития России для учреждений рекомендован следующий порядок оплаты труда общественных служащих.

НСОТ состоит из следующих частей:

- 1) оклад;
- 2) повышающие коэффициенты к окладу;
- 3) компенсационные выплаты;
- 4) стимулирующие выплаты.

Размер минимальных окладов общественных служащих устанавливается руководителем учреждения. Все служащие учреждения будут поделены на профессиональные квалификационные группы (ПКГ). Для каждой ПКГ будет установлен минимальный оклад. Для отнесения к определенной группе служащих должен обладать определенной квалификацией и профессиональными качествами.

К окладу могут быть установлены для соответствующей ПКГ повышающие коэффициенты. Также предусмотрено установление повышающих коэффициентов окладу общественного служащего, выполняющего отдельные виды работ.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу служащего учреждения и его размере принимается руководителем персонально по каждому служащему.

Установление повышающих коэффициентов к окладу общественных служащих и их размеров зависит исключительно от решения администрации учреждения.

Приказом Минздравсоцразвития России № 818 от 29.12.2007 устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Совокупные выплаты (включающие минимальный оклад (ставку) по соответствующим ПКГ, повышающий коэффициент и компенсационные выплаты) не могут быть меньше заработной платы, которую работник получал на основе Единой тарифной сетки по должности, которую он занимал до 1 декабря 2008 года.

Между тем, помимо оклада на сегодняшний день общественные служащие помимо ставки по ЕТС, повышающего коэффициента и компенсаций за условия труда, получают всевозможные ведомственные и региональные надбавки, премии и иные выплаты, что и составляет их заработную плату.

С введением НСОТ для общественных служащих остается неизменным лишь размер ставки, повышающего коэффициента и компенсаций за условия труда, а общий размер заработной платы общественных служащих, в который входят еще и премии, может быть пересмотрен администрацией учреждения в сторону уменьшения.

В школах была проделана огромная работа по развитию общественной составляющей управления образованием, прежде всего — по созданию и развитию управляющих советов. Пришлось переработать и перерегистрировать уставы школ, чтобы зафиксировать полномочия управляющего совета при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. В конечном счете деньги распределяет директор, но управляющий совет предлагает критерии оценки работы учителей, выставляет им баллы.

Принципиальное отличие НСОТ от ЕТС заключается в том, что в каждом учреждении теперь будет своя система оплаты труда – со своими подходами к оценке труда работников, структуре штатного расписания, расчету окладов. Большие полномочия передаются руководителю бюджетного учреждения в вопросах распределения фонда оплаты труда и найма тех специалистов, которые в данный момент необходимы учреждению.

Пока порядок начисления зарплаты не отработан на практике, и можно лишь предполагать, кто из работников окажется в более выгодном положении - многое оставлено на усмотрение руководителей.

Достоинства новой системы в том, что она даёт руководителю инструмент стимулирования людей, которые с его точки зрения лучше работают. А риск в том, что руководители могут использовать этот инструмент для формирования более послушного себе коллектива.

Исходя из педагогических позиций, мы также видим недостатки действующей системы оплаты труда. Помимо экономического стимулирования перегрузки детей, очевидно, что учитель превращается в «часодавателя», что существенным образом отражается на качестве преподавания.

Новая система оплаты труда бюджетников федеральных учреждений существенно нарушает права общественных служащих и усиливает их зависимость от администрации учреждения.

Новая система оплаты труда "бюджетников" несет в себе потенциальную угрозу для махинаций со стороны руководства бюджетных учреждений с целью уменьшения общего заработка различных категорий общественных служащих.

При переходе на новые системы оплаты труда в бюджетной сфере России очевидны следующие системные проблемы:

- новые базовые оклады бюджетной сети устанавливаютсякратно ниже рыночной стоимости труда;
- имеет место распыление бюджетных средств на микроскопические надбавки к базовым окладам, неспособные в принципе изменить конкурентоспособность бюджетной сети на рынке занятости;

• при разработке мотивационных систем преобладает непонимание необходимости разграничить работу, выполняемую за оклад, и деятельность работников, за которую назначаются стимулирующие выплаты;

Между тем, в действительно прогрессивных мотивационных системах работникам предлагаются заранее известные условия премирования, которые мало зависят от текущего настроения руководства, что и формирует желательное служебное поведение персонала в соответствии с целями и задачами организации.

Документы о новых системах оплаты труда создаются формально, в спешке, к дате 1 декабря, без учета опыта, накопленного в коммерческом секторе, с неправильным методическим подходом, исходящим от Минздравсоцразвития России.

Итогом будет ситуация, когда неконкурентоспособные базовые оклады будут дополняться якобы премиальными выплатами, вне формализованных способов выявления результатов труда, а значит, на субъективной основе.

В МОУ СОШ № 89 было проведено социологическое исследование, в котором приняли участие 13 учителей начальных классов, 18 учителей среднего и старшего звеньев и два представителя администрации школы.

Средний педагогический стаж работы респондентов 21 год, 97 % учителей имеют высшее образование. 97 % опрошенных недовольны НСОТ и только один опрошенный доволен своей новой заработной платой, но он является структурной единицей администрации МОУ СОШ № 89.

88 % педагогов считают, что распределение стимулирующей части вносит большое недовольство в коллектив. Всегда кажется, что тебя недооценили, а другого, наоборот, слишком переоценивают. 61 % учителей вообще не считают базовую систему оплаты труда стимулирующей. 39 % считают, что большой минус НСОТ в том, что при начислении оклада учитывается наполняемость классов (платят за ученикочас - 2 рубля 50 копеек), учитель превращается в «часодавателя», что существенно отражается на качестве преподавания, учителя начальных классов имеют больший объем внеклассной и воспитательной работы, но их работа тарифицируется на 10 % ниже, фактически, не оплачивается также вся внеурочная, воспитательная работа и работа с родителями.

На вопрос о том, что даёт вам НСОТ 44 % педагогов ответили – ничего не даёт, остальные сказали, что много лишней бумажной работы, новые проблемы.

По результатам социологического опроса видно, что причинами недовольности НСОТ является недостаточное финансирование школ государством для расчета ученикочаса, субъективизм при расчете выплат стимулирующей части НСОТ, несовершенство критериев для начисления баллов для выплаты стимулирующей части, огромная бумажная работа, что не повышает качество образования, а значит не отвечает главной цели, которую преследовало государство при отмене ЕТС и введении НСОТ.

Эти обстоятельства не позволят достичь целей реформы оплаты труда в бюджетной сфере - повышения ее результативности и эффективности, увязки вознаграждения бюджетников с качеством государственных услуг в стране.

Всё это говорит о том, что НСОТ не является совершенной и требует дальнейшего развития. Первым шагом к осуществлению перехода на НСОТ на региональном уровне должен стать шаг формирования регионального подушевого норматива, т.е. определения минимально допустимого объема финансовых средств, которые необходимы для реализации образовательной программы в учреждениях данного региона в расчете на одного ученика. Вторым шагом необходимо определить механизм установления соотношения фонда оплаты труда и учебных расходов, выработать единые критерии оценки деятельности учителя для стимулирующих выплат. Школа должна в экономическом аспекте стать учебно-воспитательным учреждением, где внеурочная деятельность педагога полноправно войдет в структуру оплачиваемой работы. Государство должно повернуться лицом к учителю, оценивать его деятельность достойно, ведь в руках педагога – будущее страны.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ПОЛОЖЕНИЯ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Галкина Е. – студентка, Мазур О.П. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества. Вместе с тем она во всем мире является одной из особо уязвимых групп на рынке труда, особенно в нашей стране.

Молодежь имеет ряд особенностей, которые с точки зрения оценки трудовых ресурсов являются как достоинствами (высокий образовательный уровень, инициативность, нестандартность мышления, умение быстро адаптироваться в условиях рыночной экономики, желание работать и использовать полученные в учебном заведении знания на практике), так и недостатками (отсутствие практического опыта и трудовых навыков, завышенные требования к предполагаемой работе, завышенная самооценка и др.).

С одной стороны, раннее вступление молодежи на рынок труда воспитывает у нее уже с первых шагов установку на труд, на самостоятельность и инициативность в трудовой и общественной жизни, формирует такие качества рабочей силы, как мобильность, многопрофильность трудовой деятельности. С другой - отсутствие законченного общего среднего или специального среднего и высшего образования ведет к пониженному стартовому уровню качества рабочей силы, повышать который приходится уже в процессе трудовой деятельности.

Кроме того, чем в более раннем возрасте вступает молодежь на рынок труда, тем выше неустойчивость ее занятости: высокая текучесть, безработица. Это ведет к прямым моральным и материальным потерям, как у самой молодежи, так и в обществе в целом.

Незанятость молодых людей ведет к негативным проявлениям не только в сфере социальной жизни общества, но и в сфере экономики. С ростом числа незанятых складывается “нерациональная структура занятости”. Также молодежная среда становится опасной “криминальной зоной”. “Деньги - любым путем” - такова формула времени для многих молодых людей. Проявляется четкая тенденция люмпенизации молодежи, что в ближайшей перспективе отразится на социальной структуре российского общества со всеми вытекающими отсюда негативными последствиями. Проблемы наркомании, алкоголизма и проституции отчасти являются производными безработицы. Отсутствие перспектив на будущее в молодом возрасте особенно опасно. Именно из этого слоя пополняются ряды преступников, наркоманов, членов экстремистских политических течений.

Социальные индикаторы, определяющие степень участия молодежи в общественной жизни, тесно связаны с динамикой развития общества и должны в полной мере отражать эту динамику. Таким образом, проблема занятости молодежи является актуальной социальной проблемой, поэтому требует особого внимания, как со стороны государственной власти, так и со стороны общества в целом.

В условиях рыночной экономики большую роль играет изучение проблем, связанных с повышением занятости трудоспособного населения и прежде всего – молодежи, как наименее защищенной категории рабочей силы. Ее низкая конкурентоспособность на рынке труда объясняется отсутствием достаточного производственного опыта и необходимого стажа работы по специальности. При этом молодые люди нередко первыми попадают под сокращение при реорганизации предприятий или становятся безработными сразу же после окончания учебного заведения. Безработица среди молодого населения ведет:

- к углублению бедности и обнищанию бюджетов молодых семей (как следствие – увеличение разводов, аборт, снижение рождаемости, увеличение числа беспризорных и брошенных детей, детей-сирот, детей-инвалидов);
- усугубляется криминогенная обстановка в стране; увеличивается количество экономических и уголовных преступлений, расцветает алкоголизм и наркомания, увеличивается количество венерических и прочих заболеваний, сокращается уровень

продолжительности жизни, увеличивается смертность – все это способствует естественному вырождению нации.

При вступлении молодежи в социально-экономические отношения различные отрасли экономики принимают молодые трудовые ресурсы крайне неравномерно. И если в сфере услуг и предпринимательства молодежь составляет уже сегодня и будет составлять значительный процент работающих, то в социальной бюджетной сфере и сфере государственного и муниципального управления доля молодых работников сегодня незначительна и не сможет обеспечить преемственности в передаче функций в будущем.

По характеру труда в материальном производстве российская молодежь в 2008 году распределилась следующим образом: 89,8 % работают по найму, 2,7 % владеют бизнесом с наемным трудом, 2,2 % работают по найму и имеют собственный бизнес, 2,5 % заняты индивидуально-трудовой деятельностью, 5,5 % другими видами деятельности (мелкая коммерция, работа в личном подсобном и домашнем хозяйстве). То есть подавляющее большинство молодежи в материальном производстве составляет наемную рабочую силу.

Лишь более двух процентов молодых людей владеют собственными предприятиями, производящими продукцию, являются работодателями. И около десяти процентов занимаются малым бизнесом.

В целом достаточно высок уровень образования молодежи в материальном производстве. Более двух третей (61,6 %), занятых в этой сфере имеют не только профессию, но и профессиональное образование, что свидетельствует о высоком воспроизводственном потенциале молодежи. Она выступает основным источником пополнения рядов интеллигенции, составляющей ядро среднего класса.

Проведя анализ состояния положения молодежи на вторичном рынке труда Алтайского края, выявилось следующее: почти две трети молодежи (59%) за последний год не подрабатывали. Треть респондентов (33%) имели опыт подработок в предшествующем году. Причем у 38% молодых людей был опыт "разовых подработок", а 8% имели или имеют постоянную дополнительную работу. На вопрос: «Что помогает получить хорошую работу?» 62,4% молодежи заявили, что в первую очередь помогает наличие высокой квалификации, знаний; 62,0% опрошенных указали связи и знакомства; 20,6% - дисциплинированность, исполнительность, ответственность и лишь 22,5% респондентов выбрали ответ - готовность трудиться с полной отдачей.

Что касается проблемы увеличения непосредственной занятости молодежи, здесь наблюдаются свои специфические сложности:

- молодые специалисты в силу своей “незрелости” и недостатка профессионального опыта являются одним из наименее востребованных слоев населения на рынке труда;
- чрезмерная амбициозность выпускников современных вузов (особенно коммерческих) – завышенные требования к условиям и оплате труда, не желание строить карьеру с самых “низов”, постепенно поднимаясь по ступеням служебной лестницы;
- отсутствие четкой профессиональной определенности – зачастую образование, полученное в вузе, не является основным профессиональным ориентиром;
- отсутствие практической подготовки с детства к любому реальному труду приводят к нежеланию менять размеренный уклад “легкой” жизни за “надежным родительским плечом”;
- слабая социальная защищенность, необоснованно низкая система оплаты труда в стране, высокая текучесть кадров на российских предприятиях стимулирует молодого специалиста к поиску заработной платы на более благоприятной ниве зарубежных предприятий.

Анализ ситуации, складывающейся на рынке труда, показывает, что наиболее острые проблемы, связанные с занятостью, у молодежи возникают по причине низкой конкурентоспособности, обусловленной следующими факторами:

- недостаток у молодежи профессиональных знаний, квалификации и навыков, в результате чего преимущество при приеме на работу отдается квалифицированным работникам;
- отсутствие централизованного распределения выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования;
- трудовая нестабильность молодежи: молодые люди чаще вынуждены прерывать свою трудовую деятельность в связи с призывом в армию, поступлением на учебу, отпусками в связи с рождением и воспитанием детей и пр.

Необходимо решать проблему увеличения занятости и комплексно подходить к ее решению:

1. Государство должно позаботиться о создании атмосферы социальной стабильности и защищенности для рассматриваемого слоя населения (ведь молодежь – это будущее нации).
2. Органы местного самоуправления должны активно следить за положением на рынке труда своего региона.
3. Необходима перестройка в образовательной деятельности современных учебных заведений, сегодняшний вуз должен выпускать качественно иного специалиста.
4. необходимо уделять внимание поддержке новых форм:
 - создания малых производств, способных более полно занять молодежный и женский труд;
 - организации квотирования рабочих мест через законодательные акты, закрепляющие требования к работодателю по приему на работу молодежи, а также систему льгот для него;
 - создания более эффективных и устойчивых механизмов организации временной занятости подростков.

Важное значение имеет создание условий, способствующих привлечению и закреплению молодых специалистов на производстве, это: достойная заработная плата и своевременность ее выплаты, наличие социальных гарантий работнику, возможность продвижения по службе, решение жилищного вопроса, проявление инициативы о проведении производственной практики студентов среднего и учащихся начального профессионального образования на предприятиях, возрождение традиций наставничества на производстве. Необходимо признать сферу молодежной занятости приоритетной частью социальной политики государства, так как молодежь – величайший стратегический ресурс страны.

РЫНОК ТРУДА СЕГОДНЯ: СИТУАЦИЯ НЕУТЕШИТЕЛЬНАЯ
Румянцева А. – студентка, Мазур О.П. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Время, когда работник мог диктовать свои условия работодателю, ушло в прошлое. Конкуренция на рынке труда достигла новых, небывалых высот, причем не только среди работников низшего звена, но и среди вполне состоявшихся сотрудников. Экономическое и эмоциональное давление мирового финансового кризиса на российскую экономику привело в августе-сентябре 2008 года к принципиальному перелому.

По наблюдениям группы компаний HeadHunter, в 2009 году число вакансий на кадровом рынке упало вдвое (многие заморожены) и более чем вдвое увеличилось число резюме, а число откликов на предложение о работе выросло раз в 20. Для многих работодателей финансовый кризис стал хорошим шансом за небольшие деньги нанять специалиста высокого уровня, что полгода назад было практически невозможно.

Какова ситуация на российском рынке труда сегодня?

Исходя из результатов исследований, проведенных компанией «Кадровый дозор», в которых принимали участие ведущие российские кадровые агентства, можно сделать следующие выводы:

1. Стремительно растет рассогласование на рынке труда предложения рабочей силы и платежеспособного спроса на нее, генерирующее рост безработицы. Активность работодателя в поиске персонала стала быстро падать (рис.1).

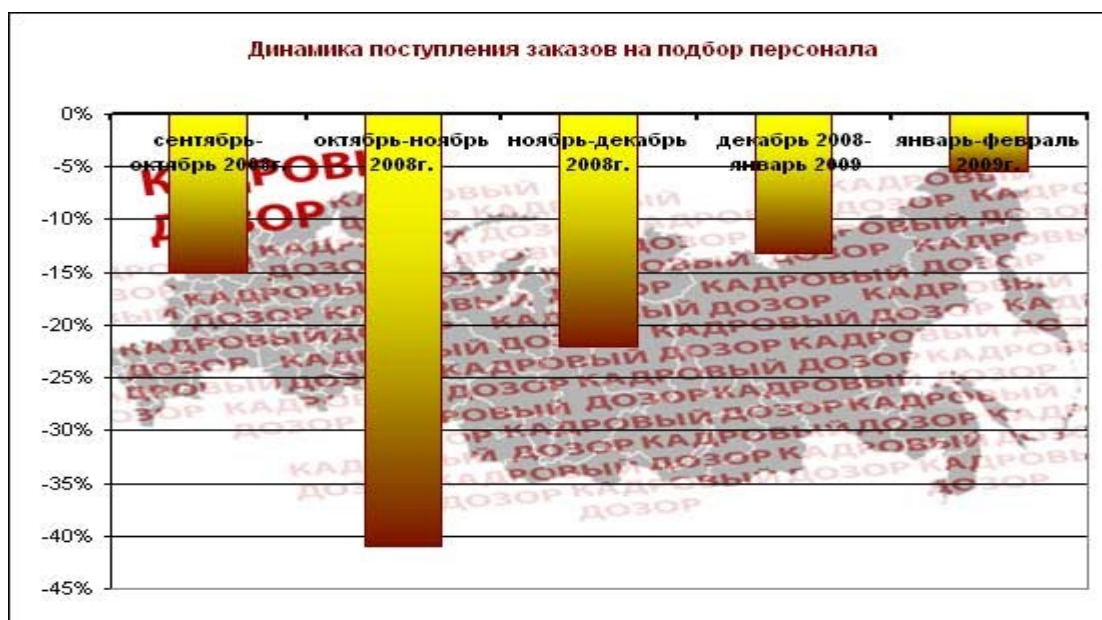


Рис.1 – Динамика поступлений заказов на подбор персонала

Активность наемных работников, наоборот, под влиянием увольнений в различных секторах, продолжает свой рост (рис.2).

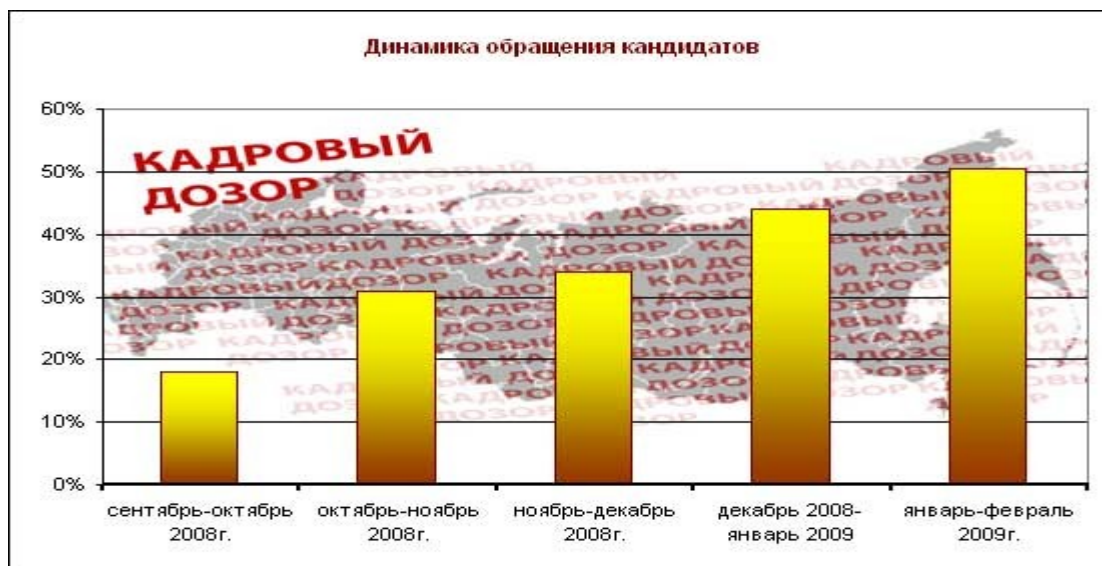


Рис.2 – Динамика обращений кандидатов

2. Увеличивается количество компаний уже начавших сокращения персонала и изменения порядка оплаты труда или готовых к таким действиям (рис.3).

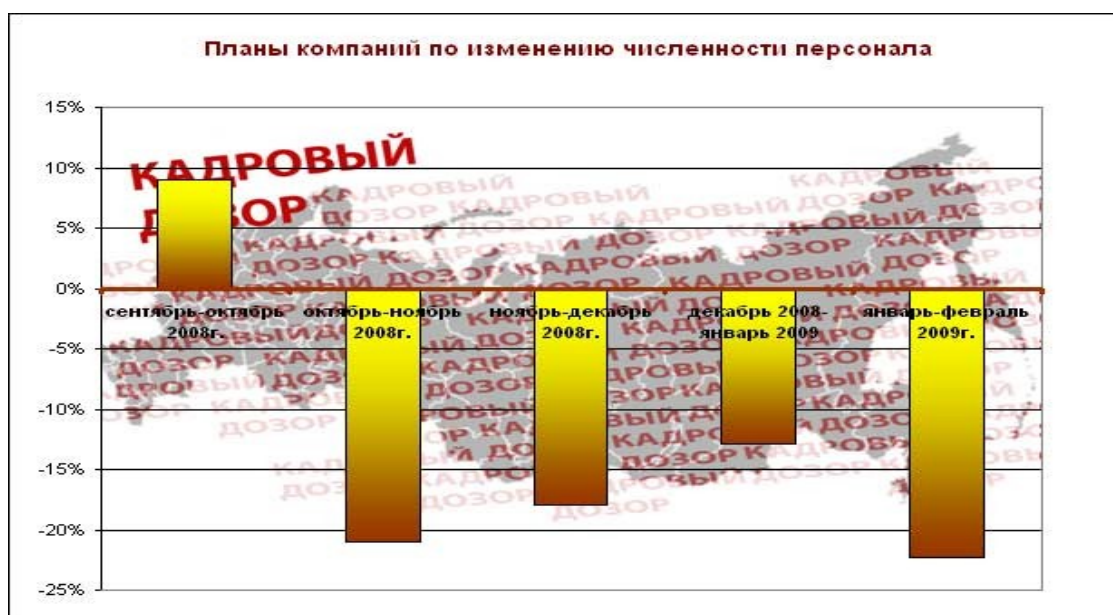


Рис.3 – Планы компаний по изменению численности персонала

3. Растет число работодателей, начинающих прибегать к услугам по оптимизации персонала (оценке персонала с целью сокращения штата или реструктуризации, разъяснительной работе по необходимости реорганизации, содействия в трудоустройстве увольняемых работников, и т.д.).

4. Динамика процессов имеет существенные межсекторальные и географические различия.

В качестве источников кризиса на российском рынке труда (не считая влияния мирового финансового кризиса) можно назвать следующие аспекты.

Первый аспект. Проблемы демографии, несоответствие системы образования требованиям современного рынка, изменения ментальности россиян и ряд других новых "вводных" нарастают уже много лет. Их давление на рынок труда России постоянно росло. Предприятия и организации всех форм собственности стали чувствовать неуклонно

нарастающий "кадровый голод", который все сильнее сказывался на деятельности компаний и заставлял их:

1. Развивать подразделения по управлению персоналом.

2. Переходить от набора персонала с поверхностной и интуитивной оценкой качеств кандидата к более точному подбору новых сотрудников с использованием рекрутинговых технологий:

- спрос на аутсорсинг услуг по профессиональному подбору персонала рос со второй половины 2006 года на 20-35% в год;

- работодатели создавали и усиливали свои подразделения по подбору персонала, нанимая профессиональных рекрутеров.

3. Внедрять различные виды оценки, мотивации и удержания персонала.

4. Вводить HR-ограничения в планы развития компаний и инвестиционных проектов.

Но эти меры не могли компенсировать дефицит качественного персонала. На рынке труда доминировал кандидат, а не работодатель.

Второй аспект. Темпы роста оплаты труда в России стали быстро расти, обгоняя производительность и отрываясь от реального вклада работника в деятельность организаций.

В мае-августе 2008 года дефицит персонала перешел в новое качество, став, вместе с галопирующим ростом зарплаты, не только количественным, но и качественным явлением - непосильной, для многих коммерческих структур, финансовой нагрузкой, связанной с обеспечением персоналом. Бизнес-проекты, один за другим, переставали быть рентабельными. Росло количество предприятий, которые взялись за реструктуризацию бизнес-процессов и оптимизацию штатов.

В качестве заключения, можно сделать вывод, что ситуация на рынке труда на сегодняшний день неутешительная. И что будет с рынком «завтра» является для всех большой загадкой... Остается надеяться, что принятый Президентом России Дмитрием Медведевым 26 декабря федеральный закон "О внесении изменений в закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" окажет положительное влияние на сложившуюся ситуацию.

Список литературы:

1. www.apsc.ru
2. www.dozor.kadozor.ru
3. www.top-personal.ru