

МОТИВАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ

Анненкова Е. – студент, Горбунова Т.Н. – доцент кафедры ЭТ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Переход от старшего школьного возраста к студенческому возрасту сопровождается противоречиями и ломкой привычных жизненных представлений. Необходимо учитывать, что отличия в мотивации могут наблюдаться у студентов различных курсов, факультетов и специальностей.

В первую очередь наш интерес определяется тем, что формирование мотивации и ценностных ориентаций является неотъемлемой частью развития личности человека. В переходные, кризисные периоды развития возникают новые мотивы, новые ценностные ориентации, новые потребности и интересы, а на их основе перестраиваются и качества личности, характерные для предшествующего периода. Таким образом, мотивы, присущие данному возрасту выступают в качестве лично-образующей системы и связаны с развитием самосознания, осознания положения собственного «Я» в системе общественных отношений. Как ценностные ориентации, так и мотивы относятся к важнейшим компонентам структуры личности, по степени сформированности которых, можно судить об уровне личности.

. В студенческом возрасте происходит преобразование мотивации, всей системы ценностных ориентаций, с одной стороны и интенсивное формирование специальных способностей с другой.

. Для студенческого возраста характерно стремление к социальному сближению, поиск смысла жизни, построение жизненных планов, которые определяются объективными условиями и ценностными ориентациями личности. Проявляется ярко выраженное стремление к получению высшего образования, интересной работы. Усиливается установка на хорошие жизненные условия и материальную обеспеченность.

. В период студенчества отмечается общая направленность студентов на свое будущее, и все настоящее выступает для них в сети этой новой направленности их личности. У них формируется собственное нравственное мировоззрение, моральное «Я», которое предполагает наличие устойчивой системы убеждений, не зависящих от внешних условий и давлений окружающих.

. Эффективность учебного процесса в вузе в целом, прямо связана с тем, насколько высока мотивация овладения будущей профессией у студентов.

. В студенческом возрасте важнейшим условием развития личности является общение. Общение на данном этапе развития личности является ведущим видом деятельности наряду с учебной деятельностью. В общении происходят основные новообразования.

Целью нашего исследования является изучение особенностей учебной мотивации студента и разработка рекомендаций по ее развитию.

Задачи исследования:

1. Изучить социально-психологические особенности студенческого возраста.
2. Выявить специфику учебной мотивации студента.
3. Исследовать особенности учебной мотивационной сферы студента.
4. Разработать рекомендации по формированию устойчивой положительной мотивации студентов к процессу обучения в ВУЗе.

Адекватно логике нашего исследования мы использовали следующие методы работы: наблюдение, анкеты

Развитие положительной учебной мотивации у студентов является одним из условий благоприятного личностного развития и эффективной профессиональной подготовки студента.

Рассматривая мотивацию учебной деятельности, необходимо подчеркнуть, что понятие мотив тесно связано с понятием цель и потребность. В личности человека они взаимодействуют и получили название мотивационная сфера. В литературе этот термин

включает в себя все виды побуждений: потребности, интересы, цели, стимулы, мотивы, склонности, установки.

Учебная мотивация определяется как частный вид мотивации, включенный в определенную деятельность, - в данном случае деятельность учения, учебную деятельность. Как и любой другой вид, учебная мотивация определяется рядом специфических для той деятельности, в которую она включается, факторов.

Во-первых, она определяется самой образовательной системой, образовательным учреждением.

Во-вторых, - организацией образовательного процесса.

В-третьих, - субъектными особенностями человека.

В-четвертых, - субъективными особенностями педагога и прежде всего системы его отношений к ученику, к делу.

В-пятых, - спецификой учебного предмета.

Учебная мотивация, как и любой другой ее вид, системна, характеризуется направленностью, устойчивостью и динамичностью.

Прогресс в области образования в настоящий момент наиболее актуален и имеет реальную ценность для развития человека и улучшения качества жизни. Он также может внести значительный вклад в улучшение охраны здоровья подрастающего поколения, а также в гармонизацию социальной среды и в обеспечение устойчивого развития.

В результате проведенных исследований мы пришли к выводу, что для студенческого возраста характерно стремление к достижению высокого положения в обществе, выбор профессии на основе принятия и одобрения этой профессии окружающими. Мотивация учебной деятельности у студентов выражена довольно сильно. Очень важными являются все аспекты человеческих взаимоотношений. Многие их поступки определяются потребностью в общении, стремлении поддерживать хорошие отношения с окружающими. В деятельности для многих студентов важен не сам процесс, а непосредственно результат.

Также выявлено, что у студентов первого курса отмечается преобладание мотивов собственного благополучия, стремления к личному первенству, престижу. Одной из основных целей и стремлений студентов первого курса является установление прочных отношений с окружающими в системе отношений, включающей в себя отношения с преподавателями, однокурсниками, друзьями, отношения в семье.

В студенческом возрасте происходит преобразование мотивации, всей системы ценностных ориентаций, с одной стороны и интенсивное формирование специальных способностей с другой.

Для студенческого возраста характерно стремление к социальному сближению, поиск смысла жизни, построение жизненных планов, которые определяются объективными условиями и ценностными ориентациями личности. Проявляется ярко выраженное стремление к получению высшего образования, интересной работы. Усиливается установка на хорошие жизненные условия и материальную обеспеченность.

Эффективность учебного процесса в ВУЗе в целом, прямо связана с тем, насколько высока мотивация овладения будущей профессией у студентов.

В студенческом возрасте важнейшим условием развития личности является общение. Общение на данном этапе развития личности является ведущим видом деятельности наряду с учебной деятельностью. В общении происходят основные новообразования.

Сопоставив все полученные результаты, мы можем сделать вывод о том, что развитие учебной мотивации студента связана с сформированностью личностных особенностей студента.

ПРОБЛЕМА ПРОЖИВАНИЯ СТУДЕНТОВ В ОБЩЕЖИТИИ
Анненкова Е. – студент, Горбунова Т.Н. – доцент кафедры ЭТ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В жизни студентов за время их обучения необходимо решать вопросы: с проживанием, досугом, учебой и пр.

Общежитие - студенческий дом, и студенты должны быть хозяевами этого дома. Общежитие должно быть подлинной школой жизни, гражданского воспитания будущего специалиста.

Особое значение в общежитии имеет коллектив работников, это важно потому, что у студентов происходит переход из одной среды (семьи) в другую (общежитие), что связано с рядом изменений в жизни юношей и девушек. .

В последнее время многие авторы с тревогой отмечают, что в студенческой среде утрачивается культ знаний.

Общежитие, должно рассматриваться как педагогическая структура, поскольку в нём живут молодые люди, характер, привычки, жизненные установки, стиль поведения которых ещё окончательно не сложились. Процесс формирования личности продолжается под воздействием общения молодёжи, взаимовлияния, самой среды общежития. Важно создания хороших материально-бытовых условий для проживающих при активном участии самих студентов. Подобное участие способствует формированию у юношей и девушек потребности проявить свои ценностные установки и ориентации в сфере хозяйственно-бытового труда, повышении его культуры, как в настоящее время, так и в будущей семейной жизни. Воспитание студентов, проживающих в общежитиях - сложный и многогранный процесс, требующий от его организаторов тщательного отбора воспитательных средств, постоянного взаимодействия с администрацией, студенческим Советом.

Новые отношения в общежитии формируют самосознание молодого человека, побуждают осмыслить опыт окружающих людей применительно к себе.

Не менее важна функция, способствующая повышению образовательного и культурного уровня молодёжи. Имеющееся образование обычно не удовлетворяет современных молодых людей. В общежитии всегда можно создать необходимые условия для поддержания образовательных устремлений, для успешного выполнения домашних заданий, организовать помощь и взаимопомощь в учёбе.

Воспитательная работа в общежитии – составная и важная часть всего учебно-воспитательного процесса в вузе. Для развития социально-активной, образованной, нравственно и физически здоровой личности и побуждение этой личности к безопасному поведению в социуме и природе уже на протяжении нескольких лет в общежитиях работает социально-психологическая служба. Ее главная задача – помочь студентам как можно быстрее адаптироваться к новым условиям жизни и учебы в вузе, разумно преодолеть возникшие психоэмоциональные, интеллектуальные и физические перегрузки. Большое внимание уделяется студентам первого курса. При заселении студент заполняет анкету интересов, через которую психолог выявляет наклонности, способности студентов. Мощным фактором в приобщении студентов общежитий к культуре, искусству является художественная самодеятельность, тематические вечера, походы в театр, выставки в Центре культуры, студенческие праздники. В общежитиях создается атмосфера живого творчества, поиска путей самовыражения и проявления таланта и способностей каждого в период подготовки к тематическим вечерам. Физический износ зданий общежитий требует постоянного ремонта. Внутренний текущий ремонт в общежитиях проводится ежегодно силами студенческих рембригад (около 200 человек), костяк которых – семейные студенты. Для каждого общежития формируется рембригада, которая осуществляет косметический ремонт помещений, а также работы по благоустройству прилегающей территории.

Общежития всегда были известны как удобные и комфортные. Они обеспечены всем необходимым, чтобы иногородние студенты чувствовали себя как дома.

Общежитие в целом позиционируется как место с позитивным коммуникативным климатом, там хорошо общаться и ощущать прелесть студенческого единения, причем недорого, но быт совершенно не налажен и - главное - это совсем не то место, где можно учиться и профессионально расти.

Основным минусом является нехватка места. Когда все находятся в комнате, места, чтобы сделать задания или поесть, попросту нет. Конечно, проживая на квартире, получаешь все удобства и условия для максимальной реализации своих возможностей, но в общежитии ты научишься, самостоятельности и заведешь новые знакомства.

Плюс: Основные плюсы общежития — это, естественно, общение и жизненный опыт, который обязательно пригодится в «большой» жизни. Очень здорово встречать праздники в общежитии, это всегда очень весело, и ты никогда не останешься один!

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

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

Успешная деятельность любого предприятия зависит не только от квалификации персонала, но и от умелого использования кадров, эффективности управления ими.

В условиях конкурентной борьбы между организациями за лидерство на рынке, все большее число руководителей понимают важность грамотного управления персоналом, что непосредственно сказывается на экономическом показателе работы организации.

В системе управления персоналом следует полнее учитывать психологические характеристики и особенности работников с целью совершенствования социально-психологического взаимодействия персонала в экономической деятельности. Социально-психологическое взаимодействие работников предприятия между собой и со своими работодателями является надежной основой эффективного существования всей системы управления персоналом и производством.

Любая организация нуждается в совершенствовании системы управления персоналом. С каждым годом появляется много различных технологий управления человеческими ресурсами, но неизменным остается тот факт, что каждый работник – это, прежде всего человек со своими личными социальными, психологическими и физиологическими особенностями.

Именно эти индивидуальные особенности человека, а точнее грамотный подход к управлению ими показывает, как влияют социально-психологические аспекты управления на эффективность работы всех подразделений организации.

Социально-психологический аспект управления представляет собой целостную систему приемов и методов психологического воздействия на участников управления, используемых для достижения их желаемого поведения.

Вопросы социального развития становятся ключевыми при рассмотрении любых сторон жизни общества. Персонал фирмы, социальная инфраструктура организации и все то, что так или иначе определяет качество трудовой жизни работников, т.е. степень удовлетворения их личных потребностей через посредство труда в данной организации образуют социальную среду фирмы. Социальная среда органически взаимосвязана с технической и экономической сторонами функционирования организации, составляет вместе с ними единое целое. Уровень квалификации кадров, деловая, творческая обстановка и здоровый социально-психологический климат, забота о бытовых условиях работников, создание на предприятиях культурных учреждений и спортивных комплексов - все это делает жизнь человека интереснее и содержательнее и благоприятно сказывается на результатах производства.

Говоря о психологических аспектах воспитательной и стимулирующей деятельности руководителя, необходимо помнить, что ни один из приемов, будь то убеждение или порицание, поощрение или наказание, используемый в отдельности, не принесет

положительного эффекта. Чтобы трудовая активность к дисциплине стала выше, руководитель должен уметь пользоваться всем арсеналом стимулирующих и воспитательных воздействий.

Установлено, что результаты труда во многом зависят от целого ряда социальных и психологических факторов. Если управление человеческим коллективом происходит стихийно, без учета социально-психологических закономерностей развития, подбор кадров осуществляется случайным образом, то создается почва для конфликтов, снижения результативности труда, увольнений работников. Умение учитывать эти факторы и с их помощью целенаправленно воздействовать на отдельных работников помогает руководителю сформировать коллектив с едиными целями и задачами.

С целью анализа социально-психологических аспектов управления персоналом на предприятии нами было проведено исследование в конкретной организации г. Барнаула - ЗАО «НПФ Алтан».

Социологическое исследование показало, что возникают конфликтные ситуации в коллективе, причинами которых являются: неудовлетворенность размером заработной платы (54%), плохими условиями труда (31,6%), негативными взаимоотношениями внутри коллектива (32%). Также стоит отметить и то, что информация не всегда приходит к работнику, поэтому возникают плохие коммуникации между сотрудниками и высшим руководством организации. Так ответили 45,8% опрошенных. Плохая передача информации является как причиной, так и следствием конфликта, и мешает отдельным работникам или группам понять ситуацию с точки зрения других. Следствием являются неоднозначность критериев и показателей качества продукции, неспособность однозначно определить должностные обязанности и функции всех работников, а также предъявление взаимоисключающих требований к работе. Урегулирование возникающих конфликтов ведется на основе переговоров. Если же противоречия не разрешаются, то работники увольняются.

Также социологическое исследование установило, что в фирме недостаточно организована система морального и материального стимулирования деятельности сотрудников. Так ответили 68% опрошенных работников. На предприятии плохо развита социальная инфраструктура, нет мероприятий, направленных на повышение стрессоустойчивости и снижение негативных последствий (41,2%), отражающихся на нервно-психическом состоянии, что, в конечном счете, окажет существенное влияние на улучшение межличностных отношений в коллективе.

Проведенный анализ выявил скрытые резервы и показал возможность совершенствования существующей системы управления персоналом и необходимость внедрения новых социально-психологических приемов и методов управления.

Для высокой мотивации к труду и заинтересованности в его результатах, а также для стабилизации психологического климата в коллективе нами разработан ряд практических рекомендаций. Так, например, необходимо совершенствовать социальную программу управления персоналом. Следует решать актуальные задачи социального развития коллектива, улучшения условий труда, обеспечения социальной защиты работников, организации их отдыха и медицинского обслуживания. Необходимо создавать условия для эффективной работы сотрудников, их профессионального роста, обеспечивать возможности для достойного заработка и развивать культуры производства. Неуклонный рост эффективности производства и производительности труда позволяет поддерживать заработную плату на высоком уровне. Также важно разработать этический кодекс для всего персонала организации. Он поможет установить благоприятные взаимоотношения внутри коллектива. Внимание к людям, забота об улучшении условий и охраны их труда принесут заметную отдачу, повысят деловой настрой.

Совершенствование социальной программы, уважительное отношение к мнению коллектива и отдельных работников, тактичное обращение, учет их индивидуальных особенностей, умелое стимулирование инициативы и новаторства, а также своевременное

продвижение по службе на основе оценки профессиональных качеств - все это непосредственно и положительно отразится на снижении текучести кадров и создании благоприятного морально-психологического климата коллективов.

НЕВЕРБАЛЬНОЕ ОБЩЕНИЕ

Беляева Ю. – студент, Горбунова Т.Н. – доцент кафедры ЭТ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Невербальное общение — это коммуникационное взаимодействие между индивидами без использования слов, то есть без речевых и языковых средств, представленных в прямой или какой-либо знаковой форме. Инструментом такого общения становится тело человека, обладающее широким диапазоном средств и способов передачи информации или обмена ею, которое включает в себя все формы самовыражения человека.

Коммуникация вербальная и невербальная – один из самых мощных инструментов для построения карьеры и своего финансового благополучия. Для всех тех, кто работает в профессии человек-человек, кто хочет поднять свой профессионализм, существенно повысить вероятность заключения сделок, а значит – контролировать ситуацию, необходимо понимать и читать язык нашего тела- невербальный язык.

Человек не в состоянии контролировать каждое свое движение и впечатление, которое он производит на окружающих. Порой мы не в состоянии подавить зевоту или скрыть охватившую нас дрожь, вне нашей воли мы заливаемся краской или покрываемся гусиной кожей. Многие мужчины с годами лысеют и, несмотря на всякие ухищрения, не могут остановить выпадение волос. А люди зачастую ассоциируют лысину со зрелостью и высоким общественным положением.

Не существует единой, точно определенной интерпретации подобных жестов и мимических выражений, их значение может быть различным в разных культурах и на разных ступеньках социальной лестницы. Если вам приходилось играть в шарады, то вы знаете, как трудно бывает расшифровать то или иное движение человека.

Психологи обнаружили, что сообщение, посланное на языке тела, воздействует на собеседника сильнее, чем вербальное. Например, если человек сквозь слезы будет убеждать друзей: 'У меня все хорошо!', то они скорее поверят его слезам, чем словам.

Столь же информативна может быть одежда, она сообщает окружающим о настроении, чувствах и намерениях человека. Если женщина приходит на свидание в коротком обтягивающем платье с глубоким вырезом, возможно, сама того не осознавая, она посылает мужчине определенный сигнал. Если же вам захочется выказать особое отношение к собравшимся на официальном приеме людям, вы можете прийти туда в шортах.

Различают четыре зоны межличностного общения.

- 1) Зона интимного общения (от полуметра до непосредственного телесного контакта).
- 2) Зона личного общения (от 0,5 м до 1,5 м).
- 3) Зона формального общения (от 1,5 м до 3 м).
- 4) Зона публичного общения (более 3 м).

Невербальное общение, широко известное как «язык жестов», включает такие формы самовыражения, которые не опираются на слова и другие речевые символы.

Учиться понимать язык невербального общения важно по нескольким причинам.

Во-первых, словами можно передать только фактические знания, но чтобы выразить чувства, одних слов часто бывает недостаточно. Иногда мы говорим: «Я не знаю, как выразить это словами», имея в виду, что наши чувства настолько глубоки или сложны, что для их выражения мы не можем найти подходящих слов. Тем не менее, чувства, не поддающиеся словесному выражению, передаются на языке невербального общения.

Во-вторых, знание этого языка показывает, насколько мы умеем владеть собой. Если говорящему трудно справиться с гневом, он повышает голос, отворачивается, а подчас ведет себя и более вызывающе. Невербальный язык скажет о том, что люди думают о нас в

действительности. Собеседник, который указывает пальцем, смотрит пристально и постоянно перебивает, испытывает совершенно другие чувства, чем человек, который улыбается, ведет себя непринужденно и (главное!) нас слушает.

Наконец, невербальное общение ценно особенно тем, что оно, как правило, спонтанно и проявляется бессознательно. Поэтому, несмотря на то, что люди взвешивают свои слова и иногда контролируют мимику, часто возможна “утечка” скрываемых чувств через мимику, жесты, интонацию и окраску голоса. Любой из этих невербальных элементов общения может помочь нам убедиться в правильности того, что сказано словами, или, как это иногда бывает, поставить сказанное под сомнение.

Хорошо известно, что невербальный язык понимается всеми людьми одинаково. Например, скрещенные на груди руки соответствуют защитной реакции. Но это не всегда так. Конкретные невербальные выражения, как, например, те же скрещенные руки, понимаются по-разному: значение зависит от конкретной ситуации, в которой эта поза возникает естественно.

Чтобы лучше понять насколько искренне, мы ведём себя в повседневной жизни, мною был составлен и проанализирован тест и проведён опрос между студентами экономических специальностей второго курса, обучающихся в АлтГТУ. Цель теста была определить соответствие нашего внутреннего мира и поступков, сравнение вербального и невербального общения у молодых людей в возрасте 18-20 лет, в период формирования личностных и профессиональных качеств.

Ответы на поставленные вопросы были отчасти однотипные, больших расхождений не наблюдалось. Таким образом, на вопрос «Считаете ли Вы, что собеседник умеет правильно понимать значение ваших взглядов (проявление симпатии, интереса, привлечения внимания, проявление волнения и др.)?» 80% ответило часто, 20% - редко. На вопрос: «Кажется ли Вам, что Вы совершаете “лишние” жесты и движения, когда стараетесь выразить свои мысли и чувства?» 30% ответили – часто, 50% - редко, 20% - никогда. На вопрос: «Умеете ли сдерживать проявления своих отрицательных эмоций и отношений?» 37% опрошенных ответили – часто, 56% - редко и 7% - никогда. На следующий вопрос: «Как Вы считаете, реагируют ли окружающие на изменения вашего голоса (на проявление иронии, волнения и т. д.)?» 18% ответили всегда, 40% - часто, 40% - редко, 2% - никогда. На последний, заданный вопрос: «Отличается ли Ваша мимика выразительностью, разнообразием, гармонией?» 35% ответили всегда, 50%- часто, 10% - редко и 5% - иногда.

Ответы на вопросы 1 и 2 показали, что половина респондентов (50-60%) умеет хорошо дополнять содержимое своих слов жестами, мимикой и другими невербальными средствами, опрошенные без труда понимают эмоции по выражению лица своего собеседника, им не составляет труда найти подходящую интонацию голоса для выражения своих чувств и отношения к другим людям. Эта особенность очень важна и ценна для людей любого возраста и профессии.

Анализируя данные в результате прохождения теста, были определены склонности людей в невербальном общении:

1) Общая оценка невербального репертуара человека с точки зрения его разнообразия, гармоничности, дифференцированности показывает положительный результат и способность людей хорошо владеть собой при помощи невербальных средств общения.

2) Чувствительность, сензитивность человека к невербальному поведению другого (эксперта-наблюдателя), способность к адекватной идентификации.

3) Способность к управлению своим невербальным репертуаром адекватно цели и ситуации общения.

Итак, через невербальные проявления собеседник демонстрирует свое истинное отношение к происходящему, к людям. Не всегда мы понимаем, что думает человек, чаще мы можем понять, прочесть его телодвижение, позы, жесты и мимику. Если мы будем внимательно относиться к проявлению жестов у окружающих людей, это облегчит нам

жизнь. Такое умение видеть и правильно читать жесты очень важно для людей, которые хотят добиться больших успехов в карьере.

Исследование показывает, что сегодняшнее поколение молодых людей, внимательно относится к своим действиям. Настороженное поведение к незнакомым людям, является нормой, желанием узнать человека поближе, а не отторжением и холодностью. Каждый человек индивидуален и это является самым важным критерием в проявлении себя, как личности. Чем темпераментнее человек, тем больше эмоции, и наоборот, чем скромнее человек, тем он скрытнее для других. Хочется закончить свою работу следующими строками: «Истинный характер человека сказывается именно в мелочах, когда он перестает следить за собою» (Артур Шопенгауэр).

ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА (ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ)

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

Термин «антикризисное управление» возник сравнительно недавно. Считается, что причина его появления заключается в реформировании российской экономики и постепенном вхождении России в зону кризисного развития. Не многие ожидали, что результатом реформ станет кризис, но многие сегодня понимают, что из кризиса экономику способен вывести только новый тип управления. Такое управление и получило название «антикризисного». Однако наступление кризиса определяется не тем, какими понятиями мы оперируем, а реальными тенденциями развития производства и экономики в целом, потребностями их периодической реконструкции. А глубина и характер кризиса зависят от управления, т. е. возможностей при решении проблем предвидеть и смягчать кризисы, использовать их во благо развития.

Элементарная задача фирмы, попавшей в кризисную ситуацию, - снизить расходы. В докризисной ситуации на большинстве предприятий наблюдалась избыточность персонала. В условиях кризиса сокращение его численности становится острой необходимостью. Нужен взвешенный, рациональный подход при увольнении персонала, отказе от выплаты доплат и надбавок, сокращении социальных льгот (бесплатные обеды, медицинское обслуживание и т.п.). Прямолинейные действия нередко приводят к плачевным результатам и создают дополнительную напряженность в коллективе.

Для того, чтобы добиться успеха в управлении в условиях кризиса, каждой фирме необходимо уравновесить несколько видов проблем.

Первую проблему можно назвать «Инсайдеры и Аутсайдеры». В данном случае инсайдерами называют тех людей, которые сохраняют свои рабочие места, а аутсайдерами – персонал, который теряет работу.

Сокращение штатов представляет собой самый быстрый и самый верный путь к снижению финансовых расходов. Однако, это процесс, наполненный «скрытыми» издержками, и он, скорее, обостряет напряженную обстановку между инсайдерами и аутсайдерами. Это должно побуждать к использованию других, отличных от увольнения способов сокращения персонала, например, опираясь на реорганизацию рабочих мест, естественную утечку или «замораживание» рекрутинга.

Помощь, оказанная уволенным служащим, к примеру, в виде консультации по вопросам карьеры, повлияет на реакции остающихся служащих. Чувство вины сотрудников, которые сохраняют свои рабочие места, в то время как другие их теряют, смягчается, если те, которые уходят, выглядят поддержанными. Сверх того, согласно исследованиям, при сокращении 850 рабочих мест в компании BMW на мини-заводе в Великобритании усиливается давление на остающихся сотрудников. Исследование показывает, что для тех, кто не попал под сокращение во время увольнений, риск сердечного приступа возрастает в два раза, так как возрастает количество работы и уровень ответственности.

Еще одна проблема, которую мы бы назвали «Сущность и Процесс», связана с юридической стороной фирмы. В условиях кризиса у организаций зачастую нет большого выбора, кроме как оказывать давление на существующий коллективный трудовой договор. Вероятно, компании должны действовать с большей предосторожностью, внося изменения в договор. Такая предосторожность крайне важна, чтобы обуславливать реакцию персонала на ключевые изменения: то, как организации поступают, может быть так же важно, как то, что они делают. Теория справедливости говорит о том, что мотивация персонала зависит от ощущения справедливости сотрудников при соблюдении юридических процедур, в данном случае - используемых систем принятия решений, касающихся трудящихся. Справедливость заключается в прозрачности менеджмента, искренности и сдержанности, в открытом диалоге с персоналом. Но мнение служащих, высказанное через представителей персонала или напрямую, также становится ключевым: для сотрудников имеет большое значение возможность высказать свои мнения. К тому же, справедливость заключается в последовательном и объективном обращении во всей организации.

Наказывающие решения работодателя спровоцируют с меньшей вероятностью негативную ответную реакцию, если они представлены справедливо. Американский исследователь Гринберг изучал две схожих компании, одна снизила заработную плату на 15% с объяснениями и извинениями, другая понизила зарплаты на столько же без каких-либо объяснений и извинений. Работники первого предприятия чувствовали себя несчастными, и воровство на заводе увеличилось на 54%, однако на втором заводе, где не наблюдалось угрызений совести, воровство повысилось на 141%.

Проанализировав данную ситуацию, мы хотим отметить, что сущность справедливого управления должна выражаться в самом процессе управления организацией.

Следующий вид проблем можно назвать «Оппортунизм и Стратегия». В условиях кризиса менеджмент человеческих ресурсов больше склонен ориентироваться на короткий срок из-за оппортунистических соображений. Это означает, что современные организации главной целью ставят повышение прибыли, но зачастую даже не задумываются о том, что сначала необходимо завоевать доверие своих работников, а не обманывать их. Обман приводит к риску ослабления реальной эффективности и производительности сотрудников, которые сделали успешным предприятие в прошлом, и в то же время подрывает основы будущего успеха. Сокращение бюджета на обучение персонала лишает возможности модернизации и инвестиций в знания. Программы, позволяющие уйти по собственному желанию, побуждают уволиться самых талантливых, самых способных продать свои компетенции. А ведь если повысить зарплату лучшим работникам, лидерам производства, то и они останутся работать на благо организации, и другие, менее успешные сотрудники, будут стремиться улучшить свои результаты, чтобы и им повысили оплату труда.

Для установления оптимальной системы управления человеческими ресурсами и оплаты труда требуются годы. Успех часто приводимой в качестве примера системы оплаты, практикующейся в американской компании Lincoln Electric, основывается на факте ее почти столетнего существования. Сотрудники должны прийти к пониманию системы и доверию. Всякая попытка радикально изменить систему управления человеческими ресурсами, например, опрометчивое понижение зарплат, может разрушить доверие персонала и уменьшить производительность труда. Доверие сотрудников к системе управления устанавливается годами, но может быть подорвано необдуманном действием в одно мгновение.

Кризисный период призывает к просвещенному оппортунизму: действовать быстро, где возможно, и никогда не упускать из виду стратегические цели организации и поддержку коллектива, способного и желающего их реализовывать.

Последняя проблема была нами названа «Простота и Оптимальность». В условиях современного кризиса как никогда необходимо упрощение системы управления персоналом. Чем проще структура, тем она понятней для персонала, и, соответственно, ей проще управлять. Но это не означает, что упрощение структуры управления должно идти в ущерб

организации. Необходимо, чтобы грамотные специалисты – менеджеры по персоналу – смогли четко и правильно упростить данную систему. Если найти правильное решение, то структура управления не навредит фирме, а, напротив, приведет к ее оптимальному функционированию. А сокращение «лишних» звеньев в системе также приведет к снижению расходов организации.

В Китае кризис определяют как «возможность в период ненастья», и кризис, являющийся последствием сегодняшнего экономического спада, без сомнения, поставил управление человеческими ресурсами в центр внимания. Выживание предприятия зависит теперь от регулирования и уменьшения затрат на персонал. Хочется отметить, что кризисный период нельзя рассматривать как возможность уволить «лишних» сотрудников фирмы. Прежде чем регулировать структуру управления, необходимо несколько раз все взвесить на весах справедливости, и только тогда упрощение системы управления персоналом приведет к положительным результатам.

По нашему мнению, в условиях кризиса простота в управлении приведет только к оптимальности функционирования любой организации.

Список использованной литературы

Журнал «Управление персоналом». – 2009. - № 10. – С.

<http://revolution.allbest.ru>

<http://www.top-personal.ru>

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ

Богатырева В. – студент, Горбунова Т.Н. – доцент кафедры ЭТ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Проанализировав литературные источники, можно выделить четыре группы факторов, оказывающих влияние на профессионализацию личности:

социально-экономические

социально-психологические

собственно психологические факторы

индивидуально-психологические различия между людьми, определяемые, в частности, некоторыми природными особенностями человека.

Наибольшее внимание хотелось бы уделить социально-экономическим и индивидуально-психологическим факторам.

Если говорить о индивидуально-психологических факторах, то здесь важную роль играет самоопределение. Под самоопределением понимается, во-первых, готовность и способность человека строить самого себя, осознанно планировать и реализовывать перспективы собственного развития; во-вторых, процесс нахождения человеком своего места в социальных отношениях через активное формирование, обретение собственного ценностно-смыслового единства и его реализацию в жизни.

Жизненное самоопределение всегда связано с выбором, совершая который, человек не только реализует собственную позицию, но и сам «рождается», обнаруживает себя. Важнейшими составляющими жизненного самоопределения являются профессиональное и личностное самоопределение.

Существуют ситуации, в которых процесс самоопределения усиливается некоторыми обстоятельствами или средовыми факторами, их субъективным восприятием, личностным смыслом для человека. К такого рода ситуациям можно отнести окончание молодыми людьми обучения в вузе. Этот этап связан с вопросами качественного преобразования выпускниками своей действительности через определение места работы, выбор индивидуального образа и стиля жизни. Сама реальность происходящего делает крайне актуальным и важным формирование у молодых людей образа возможного «Я в будущем» в

социальном окружении. К объективным составляющим данной ситуации относятся задачи, которые общество ставит перед вчерашними студентами, завершающими этап профессиональной подготовки и принимающими на себя всю полноту ответственности работников. Её основная субъективная составляющая – переживание выпускниками данной ситуации.

Процесс самоопределения личности осложняется интенсивными и кардинальными переменами в жизни современного российского общества, необходимостью освоения человеком нового социокультурного пространства, большим потоком разнородной информации и общим кризисом нравственных представлений. В условиях экономической и социально-политической нестабильности молодые люди зачастую ошибочно определяют свое место в жизни, выбирают, ориентируясь прежде всего на материальный достаток и престиж, не соответствующую их личностным особенностям сферу жизнедеятельности, в которой они не могут в полной мере реализовать себя.

Успешность личностного самоопределения зависит от того, насколько личность хорошо интегрирована, от ее креативности, базовой культуры, от степени освоения норм поведения и общения, от умения входить в сложный современный мир, адаптироваться в большом потоке информации. В этой связи возникает необходимость в стимулировании активности самой личности, ее стремления к саморазвитию и самоопределению через самопознание.

На мой взгляд, основополагающей проблемой профессионализации студентов является социально-экономический фактор.

В настоящее время происходит то, что представители молодежи являются одними из наиболее незащищенных участников рынка труда: переход большинства предприятий в руки частных собственников ужесточил требования к профессионализму и наличию трудового стажа; реформы ликвидировали бронирование и распределение рабочих мест для выпускников вузов; высшее образование по большей части стало коммерческим. В результате получить качественное (устраивающее по своей практической составляющей потенциального работодателя) образование становится все сложнее. А устроиться на работу без трудового стажа (после окончания вуза) практически невозможно. Ухудшение условий вступления молодежи на рынок труда привело к тому, что молодежь стала одной из самых многочисленных групп населения среди официально зарегистрированных безработных. Удельный вес молодежи, не достигшей 25-летнего возраста, в общей численности зарегистрированных безработных превысил 26,1%. Поскольку скрытые формы безработицы службами занятости не учитываются, можно предположить, что официальные показатели молодежной безработицы сильно занижены.

Также весомое влияние на профессионализацию оказывают внешние факторы, такие как: ближайшее социальное окружение (семья, ее социальный статус, материальное положение, социокультурная среда общения, традиции, группы сверстников), факторы мезоуровня (деятельность образовательных учреждений, религиозных и общественных объединений, профсоюзов, бизнес-структур, органов местного самоуправления), а также факторы макроуровня (состояние экономики, политическая ситуация, влияние политических партий, социальная структура общества, государство, СМИ, общественное мнение).

Среди факторов влияния можно также определить возрастающую противоречивую роль средств массовой информации. СМИ подчас весьма навязчиво формируют образ профессии в общественном и индивидуальном сознании людей. Особо восприимчива к такому влиянию молодежь в силу своей неустойчивости в эмоциональном отношении. Раньше идеальный образ профессионала во многом был связан с образом конкретных людей и их трудовым примером, определенными профессиональными ценностями. Сейчас этот идеальный образ человека труда фактически заменен на идеальный образ жизни (американский, европейский, отечественной элиты, преступного мира), который сопутствует тому или иному роду занятий. Неопределенность ценностных представлений о самой профессии смещает ориентиры на выбор предпочитаемого, желаемого образа жизни, ориентированного на труд.

Таким образом, труд, профессия уже выступают как средство для достижения этого образа жизни, а не как существенная часть самой жизни.

Решение вопросов профессионального самоопределения вузовской молодежи в настоящее время имеет большое значение для России, так как эффективное вовлечение этого сегмента трудовых ресурсов в трудовую деятельность может решить часть существующих проблем в использовании и развитии трудового потенциала российской экономики.

ПОВЫШЕНИЕ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ В УСЛОВИЯХ ГОРОДА

Борисова А. – студент, Горбунова Т.Н. – доцент кафедры ЭТ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

На сегодняшний день в Барнауле проживает более 600 тысяч человек. У каждого свой график, свои дела и заботы. Кто-то ходит в школу, университет, на работу, а кто-то совмещает несколько дел. Но ссоры, конфликтные ситуации, стрессы случаются очень часто у каждого. Одному наступили на ногу в трамвае, другого уволили с работы, у третьего умер близкий человек. Все это негативно сказывается на нашей психике, настроении и как следствие, на нашем общении с окружающими людьми. Негатив порождает ответный негатив, и так по нарастающей.

А вокруг серые дома, погода большую часть года пасмурная или даже холодная, машины мимо проезжают грязные, все сливается в одно большое блеклое пятно. И уж, конечно, вы не встретите ни одного улыбающегося человека на вашем пути, если он не будет идти в большой веселой компании (то есть человека, просто радующегося жизни). Откуда взяться хорошему настроению, как бороться с весенней хандрой, когда выходя на улицу, человек при всем желании не сможет найти вокруг ни одной яркой афиши, дома, транспорта.

Что же в таком случае можно предпринять? Да существует масса различных вещей, которая может приободрить, потешить взор. Для начала, сейчас строится множество новых элитных жилых домов. Естественно, глупо превращать город в палитру разноцветных красок, но кроме кирпично-красного, серого, коричневого существует большое количество цветов, например, всякие оттенки синего и зеленого, которые являются естественными природными цветами, хороши как для внутреннего оснащения офисов(что способствует более высокой трудоспособности), так и внешнего оформления зданий. Кроме того, многие подростки увлекаются уличными граффити, можно задать тематику и устроить конкурс на лучшее граффити, а потом победителям представится возможность специально разрисовать несколько домов на один мотив. Это касается и транспорта. Разрешить молодежи разукрасить трамваи, разумеется, под четким руководством – очень креативно и совсем незатратно. Многие согласятся порисовать на добровольных началах.

Отдельным пунктом выступает озеленение города. В связи с тем, что в городе из деревьев преобладает тополь, а он приносит массу вреда, при сильных ветрах случается множество аварий, иногда даже гибнут люди, а пух забивает дымоходы и может стать причиной пожара, загрязняет квартиры, затрудняет дыхание, вызывает у многих аллергию, его постоянно вырубают. Но новые деревья не сажают. Кроме тощих березок вдоль аллеи на проспекте Ленина, в местах, хоть немного отдаленных от центра можно встретить лишь пни и жалкие обрубки. Безусловно, нужно садить кустарники, деревья(и тополя в том числе, так как они быстрее всего растут и хорошо очищают воздух, просто нужно брать «мужские особи»), создавать цветники, хотя бы на центральных улицах, где чаще всего проходит значительная часть населения, чтобы не допускать вандализма, постоянно ухаживать за ними.

В теплое время в Барнауле работает дендрарий, но после 22 октября он закрывается, поэтому нужно открывать зимние сады, чтобы люди могли наслаждаться красотой и зеленью природы в холодную пору.

Для очистки окружающей среды необходимо поставить больше урн. Субботники, в которые вовлечены школьники и студенты, проводящиеся 2 раза в год, также работа

дворников значительно помогают в очищении города от мусора, но при этом остается большая проблема: мусор никуда не отвозится, он загнивает на том месте, где его оставили, разносится вновь ветром, а уж о свалках на самых видных местах не стоит и упоминать. Этому нужно уделить должное внимание, если не переработка отходов, что было бы самым приемлемым вариантом, то хотя бы вывоз мусора за черту города, подальше от населенных пунктов.

Еще одной волнующей темой является досуг молодежи в свободное время. Город совершенно не обустроен для ее отдыха. Начнем с элементарного. Нужно поставить побольше лавочек, при чем не просто рядом с подъездами, это как раз не приветствуется, потому что среди подростков найдутся невоспитанные, которые посреди ночи будут вести себя непозволительным образом, чем будут мешать отдыху жителей этих домов. Нужно создавать специальные парки отдыха. Приличные детские площадки встретишь сейчас только за оградой элитного дома, а для остальных детей, получается, это - непозволительная роскошь? В парках отдыха как раз могут отдыхать люди всех возрастов, они могут ходить туда семьями, устраивать пикники на траве. Например, в Кисловодске, соглашусь, это город-курорт, но можно сделать что-нибудь менее масштабное, парк отдыха занимает около 10 гектаров, там можно спрятаться от жары, почитать на скамеечке, позагорать на солнышке, никакого беспорядка! Вход платный, но что такое 10-20 рублей в наше время, и ты, оплатив, можешь находиться там целый день. Многие не пожалели бы и больше денег (но не занебесную цену, конечно), чтобы хорошо провести время на природе.

Не отходя далеко от этого вопроса, хотелось бы обратиться к более конкретным местам в городе. Я думаю, все ни раз замечали, как около входа в ЦУМ толкуются парни и девушки. Некоторые, возможно, обусловили там место встречи, но в основном там собираются и долгое время стоят люди, которые не знают, куда пойти, иногда при этом они пугают людей, которые просто отправились в магазин за покупками. Лето – это отдельная тема, кто-то выбирается на пляж, кто-то уезжает за город, а вот в остальное время года людям совершенно некуда «деваться». Поэтому можно было бы расчистить территорию около ЦУМА, автостоянку перенести на другое место, это создает шум, неразбериху, повышает уровень агрессии у людей. То место, которое отведено под выставку картин, можно было бы сделать беседкой.

Повышению настроения способствуют добрые веселые рекламы, приободряющие слова, к примеру: «Улыбнись миру – и он улыбнется тебе».

Все советы и рекомендации не требуют больших затрат, ни со стороны жителей города, ни со стороны администрации и других руководящих органов.

Как говорится: «все болезни – от нервов». Но разве так сложно сделать приятное и себе и живущим рядом людям? Если правильно все это организовать и отнестись со всей ответственностью, можно в достаточно короткие сроки решить такую важную проблему.

ИДЕАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ

Чашкова М. О. – студент, Гайдук А.В. – к.п.н., доцент

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В современных условиях развития общества трудно переоценить роль менеджмента в организации. Грамотный менеджмент призван обеспечивать эффективность предприятия даже при неблагоприятных обстоятельствах. Сегодня в условиях мирового экономического кризиса это особенно актуально, поскольку правильно расставленные приоритеты в области менеджмента могут способствовать оздоровлению организации и сохранению ее конкурентоспособности.

Термин «менеджмент» является аналогом термина «управление», его синонимом. В свою очередь менеджер - это управляющий, он является неким связующим звеном, организующим работу в организации, руководящим производственной деятельностью сотрудников. В общероссийском понимании высокопрофессиональный менеджер должен

обладать организаторскими способностями, деловыми и личностными качествами, иметь специальные знания и навыки, он должен быть целеустремленным, трудолюбивым, упорным.

Однако в настоящее время мы столкнулись с проблемой появления на рынке труда квазименеджеров или псевдоменеджеров. Однозначного понятия квазименеджера на сегодняшний день нет, несмотря на то, что эти псевдоменеджеры повсеместно руководят в организациях. В России менеджером все чаще стал называть себя любой персонал без наличия соответствующего образования и квалификации. Уборщица не является менеджером по чистоте, кассир – не менеджер по обслуживанию клиентов, а девушка без высшего образования, занимающаяся телемаркетингом – не менеджер по продажам, а продавец или в лучшем случае специалист по продажам.

Менеджер – это руководитель среднего звена, организующий работу подразделения, имеющий в подчинении персонал. А если уборщица считает себя менеджером по чистоте, это вовсе не означает, что она должна быть осведомлена о компетенциях менеджера, таких как тайм – менеджмент, аутсорсинг, аутплейсмент, брендинг. «Квази» в переводе с латинского языка означает «нечто вроде», «как бы». Таким образом, можно сделать вывод о том, что квазименеджер – это человек, возмнивший себя управляющим, не обладая на это необходимым уровнем образования, профессиональными, деловыми и личностными качествами, обеспечивающими эффективное управление отделом и всей организацией в целом.

Неудачное трудоустройство в лице квазименеджера может оказаться пагубным как для работника, так и для организации. Наличие в организации хотя бы одного квазименеджера может нанести существенный урон предприятию в то время, когда квазименеджер себя проявит. Сущность квазименеджера определяется в тот момент, когда ему требуется проявить профессионализм и компетентность. Мы считаем, что менеджер должен быть компетентным не только в период изменений и кризиса. Быть профессионалом в своей области, в области менеджмента, – его повседневная обязанность. Если менеджер таковым не является, то этот сотрудник является квазименеджером или псевдоменеджером, не обладающим организаторскими способностями, коммуникабельностью, не имеющий соответствующих занимаемой должности знаний.

В последнее время все больше и больше повышается роль менеджера по персоналу в организации. И это неслучайно. Повышение эффективности управления, необходимое России в условиях глобализации экономики, становится недостижимой мечтой. Если в 70-е годы XX века наше отставание от стран Запада в сфере управления оценивалось в 10-15 лет, то сегодня мы уверенно отстаем на 25-30 лет. В связи с тем, что персонал является основным источником повышения эффективности предприятия, его главным ресурсом, повысился и статус профессии менеджера по персоналу, возросло внимание к уровню профессиональной подготовки работников кадровых служб. Поэтому, на наш взгляд, появилась объективная необходимость определить основные характеристики менеджера по персоналу, составить его идеальный портрет.

Мы считаем, что в последние годы происходит трезвая переоценка западных теорий, методик и технологий управления человеческими ресурсами. Прошла эйфория после первых лет знакомства с американской, европейской культурой управления. Руководители большинства традиционных и инновационных трудовых коллективов поняли, что зарубежный опыт в управлении персоналом, безусловно, нужно использовать, но крайне критично и осмотрительно, необходимо соотносить его с реалиями российской культуры.

Эти факторы существенно повлияли на социально-психологический портрет современного менеджера по персоналу. Социологические опросы, анкетирования, скрытые наблюдения позволили выделить три крупные социально-психологические группы управленцев в области человеческих ресурсов: «красные» менеджеры по персоналу; молодые специалисты, получившие специальную подготовку в области управления персоналом; люди среднего возраста, сменившие профессию, пришедшие в службы по

управлению персоналом из сферы образования, социальной сферы, психологического консультирования.

Рассмотрев и проанализировав основные социально-психологические характеристики этих групп, можно составить модель идеального управленца в области управления человеческими ресурсами.

К первой группе относятся «красные» менеджеры по персоналу в возрасте 45 — 65 лет. 70% этой группы, как правило, составляют женщины. Образование — среднее специальное, высшее техническое, экономическое, военное, партийное, идеологическое. Такие менеджеры по персоналу имеют опыт работы в партийно-номенклатурной сфере, отделах кадров крупных промышленных предприятий и т. п. Основной упор в своей деятельности они делают на ведение кадрового делопроизводства, оформление документации. При подборе и оценке персонала они руководствуются своей интуицией, здравым смыслом, опираясь на свой опыт. Главное в их работе — как можно полнее удовлетворить интересы работника. Они являются компетентными специалистами в области ведения переговоров и коммуникации, но слабо владеют современными технологиями в сфере управления человеческими ресурсами. У специалистов такого рода полностью отсутствует экономический подход к управлению персоналом.

Ко второй группе современных менеджеров по персоналу относятся молодые специалисты, выпускники специальностей, связанных с управлением персоналом». 80% этой группы составляют женщины. Образование — высшее управленческое, отлично знают психологию управления. Они имеют достаточный опыт в рекрутменте, в кадровых агентствах, в области «охоты за головами» и «специализированном поиске». Умные, креативные, энергичные, обучаемые и желающие учиться. Специалисты такого рода культивируют исключительно экономический подход. Для них главное — интерес работодателя.

Люди среднего возраста, сменившие профессию, пришедшие в службы по управлению персоналом из сферы образования, социальной сферы, психологического консультирования, составляют третью группу современных менеджеров по персоналу. Их возраст - 25—45 лет. 94% — женщины. Образование — высшее техническое, педагогическое, психологическое, образование в области социальной работы. Мотивированные, мобильные, лояльные, именно из них получают в настоящее время высококвалифицированные специалисты в области управления человеческими ресурсами, сочетающими в своей деятельности традиционные и инновационные подходы, российские и западные технологии. В зависимости от того, под чье влияние они попадут, можно сделать вывод о том, кем они станут — «красными» менеджерами по персоналу или современными востребованными специалистами. Специалисты этой группы отлично справляются со своими обязанностями, владеют современными психологическими методиками и технологиями управления и манипулирования. Имеют высокоразвитую интуицию, могут чувствовать настроение коллектива.

В конце марта 2009 года Исследовательский центр портала SuperJob.ru провёл опрос среди менеджеров по персоналу, директоров предприятий и обычных людей с целью выяснить, каким должен быть идеальный менеджер по персоналу. Респондентам был задан открытый вопрос: «Какими чертами, на Ваш взгляд, должен обладать идеальный менеджер по персоналу?»

По результатам опроса каждый пятый россиянин (20%) назвал главным качеством идеального менеджера по персоналу доброжелательность. Коммуникативные навыки назвали 15% россиян. Столько же респондентов (15%) считает, что менеджеры по персоналу в первую очередь должны быть хорошими психологами. В свою очередь первые лица компаний делали упор на интеллектуальную составляющую. По мнению 15% руководителей, менеджеры по управлению персоналом должны обладать аналитическим складом ума, способностью к стратегическому мышлению, широким кругозором. Сами

менеджеры по персоналу главными качествами идеального представителя своей профессии назвали коммуникабельность (32%), доброжелательность (28%) и интуицию (17%).

По нашему мнению, наряду с указанными респондентами характеристиками менеджера по персоналу вне сомнения остается компетентность данного специалиста. Исследователями было предложено множество характеристик компетентности менеджера по персоналу, 11 областей компетентности из них были признаны ключевыми. Среди этих 11 ключевых областей компетентности менеджера по персоналу выделяют этичность, коммуникабельность, умение слушать, контактность, командную ориентацию, добросовестность, рассудительность, результативность, настойчивость, уверенность в себе, преданность организации и деловую ориентацию.

Европейская ассоциация директоров отделов кадров предложила идеальный портрет руководителя кадровой службы: «Он должен быть пунктуальным и методичным, динамичным и настойчивым, общительным, способным убеждать, справедливым, строгим, доступным, широко образованным, способным к размышлению, дипломатом, психологом, добрым советником, должен обладать интуицией, быть гуманным, должен уметь слушать и внушать доверие».

В качестве заключения хочется нарисовать идеальный социально-психологический портрет современного управленца в области человеческих ресурсов. Это мужчина или женщина в возрасте от 30 до 40 лет, имеющий высшее профессиональное образование (по специальности менеджмент) или высшее профессиональное образование и дополнительную подготовку в области менеджмента. На наш взгляд идеальный менеджер по персоналу должен владеть, как минимум, одним иностранным языком, чтобы иметь возможность изучать и адаптировать к российским условиям зарубежный опыт в области управления человеческими ресурсами. Также менеджер по персоналу должен владеть современными методиками и технологиями подбора, оценки, мотивации персонала, знать технологию основной деятельности предприятия. Современный менеджер должен подходить экономически к вопросу управления персоналом, учитывать и гармонически сочетать интересы работников и работодателей, подходить к оценке качества своей работы с социально-психологических и экономических позиций, а также оценивать эффективность финансовых вложений в персонал.

Но самое главное идеальный менеджер по персоналу должен осуществлять свою главную миссию в организации – управлять деятельностью персонала организации, т.е. ежедневно проявлять свой высокий профессионализм и компетентность в работе, соответствовать своей должности – должности менеджера по управлению персоналом. Он должен постоянно развивать и реализовывать свой потенциал, чтобы искоренять понятие «квазименеджер» с российского рынка труда и быть истинным менеджером по персоналу.

РЕКРУТМЕНТ И ЕГО ОСОБЕННОСТИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Чашкова М. О. – студент, Гайдук А.В. – к.п.н., доцент

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В настоящее время уже ни для кого не является секретом, что определяющим фактором эффективности любой организации являются высокие показатели профессионализма ее кадрового состава. В современных условиях мирового экономического кризиса, когда происходит сокращение числа рабочих мест во многих организациях, все равно существует потребность в квалифицированной рабочей силе, которая бы обеспечивала выживание и сохранение конкурентоспособности предприятия. Поэтому пока существует спрос на персонал, будет объективная необходимость в рекрутменте.

Слово "рекрутмент" происходит от французского "recruit", что в дословном переводе означает набирать кого-либо, вербовать, нанимать на службу за деньги. Сущность рекрутмента заключается в поиске и подборе квалифицированного персонала, однако в

отличие от услуг по трудоустройству, когда агентство получает оплату с соискателя работы, рекрутинговые компании заключают договор и получают оплату с компаний-заказчиков.

Рекрутмент является "системой комплектования" современного предприятия персоналом на достаточно жестких обоюдных требованиях. Очень часто в силу ряда причин экономического и этического характера фирмы не могут сами заниматься этой деятельностью. В связи с этим им приходится обращаться за помощью к специалистам на стороне, т.е. к рекрутинговым агентствам.

В настоящее время зачастую используются как синонимы понятия "рекрутинг" и "рекрутмент". Противоречия, на наш взгляд, в использовании этих терминов нет.

Существует несколько подходов к определению рекрутинга. На наш взгляд, следует выделять рекрутмент в широком смысле слова и в узком. В первом случае мы говорим о рекрутинге как виде деятельности, во втором как о технологии подбора персонала, которая используется как агентствами, так и предприятиями.

В настоящее время в деятельности рекрутинговых агентств выделяют следующие направления, которые базируются на определенных технологиях поиска и подбора персонала:

Классический рекрутмент – это вид услуги по подбору персонала среднего звена и квалифицированных рабочих, отличительной чертой которого является массовость поиска и формальный характер подбора. В настоящее время в России достаточно широкое распространение получает такое направление классического рекрутинга, как проактивный рекрутмент, т.е. подбор персонала с применением элементов прямого поиска.

Прямой поиск (executive search) - вид услуги, при котором агентство занимается подбором специалистов и руководителей среднего и высшего звена, которые имеют постоянное место работы и не занимаются поиском вакансии. Это направление достаточно распространено в РФ, особенно в крупных городах. Следует отметить, что оно в наименьшей степени подвержено воздействию кризиса, т.к. потребность в эксклюзивных, редких и высококвалифицированных специалистах сохраняется.

Хедхантинг (охота за головами) - направление деятельности рекрутингового агентства, занимающееся поиском и подбором руководителей высшего звена, высококвалифицированных специалистов. Хедхантеры "переманивают" конкретного человека для компании-заказчика. В настоящее время не существует единой точки зрения, является ли это одним из методов прямого поиска или это самостоятельное направление. В зарубежных странах это считается отдельным направлением. Методы, применяемые в рамках данного направления, могут не соответствовать этическим нормам. В нашей стране хедхантинг получил несколько иную трактовку. По мнению ряда ведущих специалистов, суть хедхантинга заключается "...в умении обнаружить привлекательные стороны в компании заказчика и соответствующие мотивы у потенциального кандидата, чтобы соединить обе стороны". Исходя из этого утверждения, "хедхантинг" и "executive search" - это синонимы, что, на наш взгляд, является весьма спорным утверждением, поскольку поиск подходящего кандидата и работа с конкретным человеком и "переманивание" в конкретную компанию предполагают несколько иные методы работы.

Зарубежные специалисты, анализируя данное направление, выделяют положительные и отрицательные стороны этого явления. Говоря о достоинствах хедхантинга они указывают на хорошее знание рынка труда в данном сегменте; доведение информации о наличии вакансии до потенциального кандидата, т.к. последний не интересуется объявлениями о приеме на работу; тщательная работа по анализу вакансии и подбору кандидатов с учетом всех требуемых по должности профессиональных и личностных компетенций. Среди недостатков выделяют разрушительное воздействие на бизнес при уходе ключевого работника; ориентация на "узкий круг своих кандидатов", что снижает эффективность поиска и т.д.

В настоящее время на рынке рекрутмента также получил широкое распространение подбор временного персонала или Temporary staffing. Этот персонал используется на

краткосрочных проектах или работах на срок от одного дня до 2-3 месяцев. Здесь, как правило, речь идет о найме административного и обслуживающего персонала на время проведения различных конференций, маркетинговых исследований, промоушн-акций и т.д. Как правило, временный персонал набирают на время болезни или отпуска основного персонала. В случае использования Temporary staffing кадровое агентство само подбирает работников и полностью несет за них ответственность, заключая при этом с ними гражданско-правовые договора.

За последние годы значительно выросло влияние сферы IT на технологии поиска и подбора персонала. Подавляющее число компаний использует Интернет порталы при поиске сотрудников, размещая платные и бесплатные объявления о вакансиях и просматривая размещенные на этих порталах резюме соискателей. Многие используют Интернет для дистанционного поиска (поиск сотрудников в регионах). Определенная часть оценивает персонал при помощи Интернета, высылая кандидатам тестовые задания.

Среди современных технологий поиска и подбора персонала, мы считаем, можно выделить использование кадрового резерва предприятия; интернет (порталы по трудоустройству и специализированные отраслевые порталы); кадровые агентства (лизинг, прямой поиск); СМИ (журналы и газеты по трудоустройству, а также узкопрофильные издания); личные связи; другие (менее эффективные).

В условиях экономического кризиса, когда падают объемы производства и происходит резкое сокращение численности персонала, происходят существенные изменения и на рынке рекрутмента. В 2009 года рынок рекрутмента претерпел существенные изменения, как в количественном, так и в качественном отношении. Из-за влияния экономического кризиса компании резко сократили объем найма персонала, во многих компаниях процесс пошел в обратном направлении — персонал стали сокращать. Многие крупные компании, которые последние несколько лет являлись основными клиентами кадровых агентств, полностью отказались от найма персонала. По статистике различных источников, объем открытых вакансий по рынку сократился в 2 раза по состоянию на июнь 2009 года по отношению к тому же периоду 2009 года.

Если раньше многие компании брали людей «с запасом, на вырост», закрывая глаза на недостатки кандидатов и завышенные требования к заработной плате, то с наступлением кризиса клиенты начали рассматривать каждого кандидата более детально.

По нашему мнению, кризис также принес с собой ложную уверенность со стороны компаний, что в связи с сокращениями на рынке появилось масса свободных кандидатов разной квалификации. В действительности сокращению подверглись не те категории работников, которые оказались наиболее востребованы на рынке труда в условиях кризиса. Так, например, сокращению подверглись службы маркетинга, административный персонал и банковские работники, а также службы управления персоналом. Наибольший же спрос возник на специалистов по продажам, специалистов инженерно-технического профиля, а также топ-менеджеров антикризисной направленности.

Необходимо также отметить еще одну тенденцию, сложившуюся в условиях кризиса. Непосредственно перед кризисом рынок начал плавно мигрировать в сторону узкой специализации. Так, например, в сфере управления человеческими ресурсами появились отдельные группы специалистов по каждому участку работы с персоналом — мотивация, компенсации, обучение, рекрутмент, кадровое делопроизводство. В ситуации кризиса рынку опять резко потребовались специалисты широкого профиля. Но возникла ситуация, в которой одни специалисты в области управления персоналом не являются успешными в вопросах мотивации труда, а другие - в ведении кадровых документов. А организация, стремящаяся сократить свои расходы, уже не готова иметь службу по управлению персоналом из трех человек. Руководитель организации хочет взять одного специалиста, который был бы компетентен во всех вопросах по управлению человеческими ресурсами. Это значит, что студенты в настоящее время не должны пренебрегать ни одним из направлений своей профессии, они должны стремиться к получению комплексных знаний по

своей специальности, которые будут способствовать эффективному выполнению в ходе своей профессиональной деятельности любой из функций управления персоналом.

Однако, несмотря на очень тяжелую ситуацию в 1 квартале 2009 года, к середине года ситуация на рынке рекрутинга стала более стабильной. Клиенты стали давать в агентства минимум вакансий, предпочитая справляться с подбором собственными силами. Но по-прежнему есть спрос на услуги подбора по сложным позициям, прямой поиск кандидатов, а также региональный подбор. Сложная рыночная ситуация позволила выявить наиболее эффективные агентства, которые предоставляют услуги нужного качества. Этим кризис, безусловно, помог рынку.

По нашему мнению, сегодня, в непростых для организаций условиях, вызванных мировым экономическим кризисом, при выборе технологии поиска и подбора персонала рекрутеру необходимо оценить эффективность каждой из них для своего предприятия в каждом конкретном случае. Наиболее эффективным является использование нескольких технологий одновременно.

ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ ТИПОМ ТЕМПЕРАМЕНТА И УСПЕВАЕМОСТЬЮ СТУДЕНТОВ

Чашкова М.О. – студент, Трялина И.А. - старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г.Барнаул)

В современных условиях на рынке труда востребованными являются компетентные, высококвалифицированные специалисты с высокими показателями деловых и личностных качеств. В связи с этим в настоящее время наличие высшего образования является необходимым для трудоустройства и достижения успехов в карьерном росте. Однако, несмотря на высокий спрос на высшее образование, вызванный убежденностью молодых людей и их родителей в карьерной ценности диплома, широко распространена проблема успеваемости студентов. И если министр образования и науки РФ Андрей Фурсенко заявил, что Российские студенты, дорожа своиими местами в вузах в условиях экономического кризиса, стали лучше учиться, то в Барнауле, по словам преподавателей АлтГТУ студенты кризиса не боятся, и – резкого повышения успеваемости студентов не наблюдается.

Многие исследователи указывают на взаимосвязь успеваемости и типа темперамента человека. Исследования, посвященные данной проблеме, не имеют широкого распространения, а, следовательно, недостаточно раскрывают сущность исследуемой темы.

Среди индивидуально-типических свойств человека особый интерес вызывает такое интегральное образование, как темперамент. Он характеризует энергетику личности и "внешнюю картину поведения" человека.

Под темпераментом следует понимать индивидуально своеобразные свойства психики, определяющие динамику психической деятельности человека, которые одинаково проявляются в разнообразной деятельности независимо от ее содержания, целей, мотивов, остаются постоянными в зрелом возрасте и в своей взаимной связи характеризуют тип темперамента. Конкретные проявления типа темперамента многообразны. Они не только заметны во внешней манере поведения, но словно пронизывают все стороны психики, существенно проявляясь в познавательной деятельности, сфере чувств, побуждения и действиях человека, а также в характере умственной работы, особенностях речи и т.п.

Динамические черты личности человека выступают не только во внешней манере поведения, не только в движениях - они проявляются и в умственной сфере, в сфере побуждения, в общей работоспособности. Естественно, особенности темперамента сказываются в учебных занятиях и в трудовой деятельности. Но главное заключается в том, что различия по темпераментам - это различия не по уровню возможности психики, а по своеобразию ее проявлений.

Прежде чем перейти к рассмотрению различных видов темперамента, необходимо отметить, что каждый из типов темперамента имеет свои положительные и отрицательные

стороны, поэтому главные усилия при определении своего типа темперамента должны быть направлены на разумное использование его достоинств и нивелирование его отрицательных граней в процессе обучения.

В психологии выделяют следующие основные четыре типа темперамента:

Холерик – сильный тип темперамента, проявляющийся в общей подвижности и способности отдаваться делу с исключительной страстностью, в бурных эмоциях, резких сменах настроения, неуравновешенности. Среди достоинств этого типа темперамента можно выделить возможность сосредоточения значительных усилий в короткий промежуток времени. К недостаткам относят нехватку выдержки при длительной работе.

Сангвиник – один из сильных типов темперамента, характеризующийся подвижностью, активностью, разнообразием мимики, отзывчивостью и уравновешенностью. Обладая быстрой реакцией и повышенной трудоспособностью в начальный период работы к ее концу, снижает работоспособность не только из-за быстрой утомляемости, но и ввиду падения интереса.

Меланхолик – слабый тип темперамента, характеризующийся замедленностью движений, сдержанностью, низким уровнем психической активности. Он склонен глубоко переживать даже незначительные неудачи, преобладают отрицательные эмоции, сензитивность. Среди достоинств меланхолика отмечают большую выдержку, а к недостаткам относят медлительность при вхождении в работу.

Флегматик – сильный тип темперамента, связанный с медлительностью, устойчивостью в стремлениях и настроениях, слабым внешним выражением эмоций, низким уровнем психической активности. К достоинствам флегматика относят способность долго и упорно работать, но он не в состоянии быстро собраться и сконцентрировать свои усилия.

Однако было бы ошибкой думать, что всех людей можно распределить по четырем основным типам темперамента. Лишь немногие являются чистыми представителями этих типов; у большинства же мы наблюдаем сочетание отдельных черт одного темперамента с некоторыми чертами другого. Один и тот же человек в различных ситуациях и по отношению к разным сферам жизни деятельности может обнаруживать черты разных типов темперамента. Мы попробуем, рассмотреть проявления черт типов темперамента студентов в показателях их успеваемости.

В АлтГТУ было проведено выборочное социологическое исследование, охватившее студентов 3 курса Института экономики и управления специальностей «Управление персоналом», «Финансы и кредит», «Экономика и управление на предприятии (машиностроение)», «Экономика и управление на предприятии (пищевой промышленности)». В анкетировании, которое проводилось по опроснику Азенка по определению темперамента, приняло участие 67 респондентов. Количество опрошенных не соответствует реальной численности студентов в группах, которые приняли участие в анкетировании, что говорит о проблеме не посещаемости занятий студентами.

По результатам анкетирования среди студентов 3 курса насчитывается 29 холериков-экстравертов, что составляет 43 % от общей выборки, 11 флегматиков – интровертов (16 %), 15 сангвиников – экстравертов (22%), 7 меланхоликов – интровертов, что составляет 10 % от общей численности опрошенных студентов. У 5 человек (7 %) по результатам анкетирования не удалось разграничить сочетание типов темперамента. Среди этих пяти человек четыре являются наполовину холериками, на вторую половину сангвиниками, а у одного человека одновременно сочетаются свойства холерика и меланхолика.

В ходе анкетирования выяснилось, что ответы 9 респондентов являются сомнительными, и это составило 13 % от общей численности респондентов. К их результатам необходимо относиться более критично.

Для того чтобы провести сравнительный анализ между типом темперамента студента и его успеваемостью был взят средний бал успеваемости каждого студента за 2009 – 2010 учебный год, по результатам трех аттестаций.

По результатам исследования удалось выяснить, что среди холериков – экстравертов 31% студентов учится «отлично», 55 % - «хорошо» и 14 % - «удовлетворительно». При этом только ответам двух студентов (7%) нельзя полностью доверять. Это говорит об объективности установленной зависимости типа темперамента холерика и высокой успеваемости. Таким образом, можно сделать вывод о том, что повышенная эмоциональность холерика – экстраверта, его импульсивность, несдержанность при рациональном использовании энергии холерика способствует достижению успехов, положительных результатов, высокой успеваемости.

Флегматики – интроверты, которые составили 16 % всех студентов, принявших участие в исследовании, стабильно учатся «хорошо». Из этой категории студентов к ответам одного респондента нужно относиться с долей сомнения. Результаты исследования показали, что спокойные, невозмутимые, сдержанные флегматики учатся стабильно, получают положительные оценки. Возможно, их пассивность и сдержанность является препятствием для достижения более высоких результатов в учебе. Проявление инициативы, выполнение дополнительных заданий, активное участие на занятиях может повысить рейтинг студента, что характерно для холериков, а медлительность, скованность, свойственная флегматикам служит барьером при достижении успеха.

Из 22 % опрошенных студентов, которые являются сангвиниками, половина учится на «отлично», 25 % сангвиников учится «хорошо» и 25 % - «удовлетворительно». В процессе ответов на представленные вопросы трое студентов могли ложно ответить. Распределение результатов говорит о том, что зачастую общительность, социальность, направленность к внешнему миру, стремление к лидерству сангвиников проявляется в их высокой успеваемости. Однако среди студентов с типом темперамента сангвиника встречаются и те, чья успеваемость однозначно оставляет желать лучшего. В этом проявляется излишняя беззаботность, жизнерадостность, веселый нрав сангвиника. Для достижения высоких результатов в учебе, сангвиник должен развивать в себе качества, способствующие повышению его успеваемости и корректировать те качества, которые мешают этому.

Среди респондентов 11 % составили меланхолики – интроверты. Как показали результаты анкетирования, 62 % меланхолика учатся «удовлетворительно», 30 % - «хорошо» и 8 % - «отлично». Тревожность, пессимистичность меланхолика отражается на результатах его учебы. Склонность к депрессиям, грусти, частым переживаниям препятствует получению в процессе обучения высоких результатов. Студенты с типом темперамента меланхолика должны непрерывно работать над собой, чтобы черты характера, свойственные меланхолику, не воздействовали негативно на успеваемость.

Респонденты, у которых сложно определить преобладающий тип темперамента, имеют разные показатели успеваемости, при этом к ответам трем из них нужно относиться более критично. Основываясь на полученных результатах, сложно сделать объективные выводы.

В результате исследования, удалось выявить взаимосвязь между типом темперамента студента и его успеваемостью. У холериков и сангвиников преобладают высокие показатели успеваемости, поскольку они экстраверты, они общительны, активны, оптимистичны, нацелены на результат. А у меланхоликов и флегматиков наблюдаются более низкие показатели успеваемости, так как они замкнуты, пассивны, пессимистичны, и им сложнее идти к поставленной цели.

Однако не стоит отождествлять результаты успеваемости студента лишь с типом его темперамента. На успеваемость студента, на его отношение к процессу обучения влияет целый комплекс факторов, среди которых можно назвать воспитание, образ жизни, морально – психологический климат в коллективе, взаимоотношения с преподавателями и другие. Также на результатах успеваемости студентов сказывается «перегруз» предметов на 3 курсе и снижение мотивации, вызванное тем, что многие студенты, перешагнув экватор обучения, понимают, что выбрали не ту специальность.

Для того чтобы повысить свою успеваемость студенты должны научиться управлять своим типом темперамента, они должны развивать те качества, которые способствуют этому

и снижать влияние тех свойств темперамента, которые препятствуют достижению положительных результатов. Образование является одной из составляющих экономического роста, повышения личных доходов, культурного уровня граждан, фактором, способствующим росту качества жизни, поэтому студенты должны приложить все возможные усилия к повышению своей успеваемости.

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ В ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

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

Рабочее место является основным, первичным структурным элементом любого предприятия или организации, в том числе и банка. Из результатов труда на каждом рабочем месте складываются общие результаты деятельности, а от эффективности функционирования и согласованности действий всей совокупности рабочих мест зависят финансовое состояние, экономическое и социальное развитие предприятия. Поэтому степень использования потенциала рабочих мест и постоянная работа по их совершенствованию являются одним из важнейших внутренних факторов интенсивного роста организации.

Кроме того, рабочее место представляет собой тот объект, звено, в котором преломляются практически все отношения и процессы, протекающие в организации: экономические, организационные, технологические, материально-технические, юридические, социальные, психологические и др. Именно рабочее место интегрирует и связывает в единое целое эти процессы и отношения.

С другой стороны, на состояние и развитие рабочих мест оказывают влияние множество факторов. Это изменения и внутриорганизационного характера, и внешние относительно предприятия воздействия. Вместе с тем само рабочее место состоит из различных элементов, характеристики которых изменяются также вследствие их взаимодействия между собой. Все эти изменения в современных условиях отличаются высокой динамичностью, что связано, в частности, с переходом к новым рыночным условиям деятельности, необходимостью освоения новых технологий производства и управления, изменением характера социально-трудовых отношений и пр. Поэтому динамично меняются условия функционирования и показатели состояния рабочих мест, что, соответственно, требует постоянного совершенствования организации рабочих мест.

Для повышения степени объективности в рассмотрении данной темы было проведено анкетирование сотрудников одного из банков нашего города на предмет удовлетворенности организацией рабочих мест. В опросе участвовало 75 человек (65% общей численности работников банка), из них 96 % опрошенных удовлетворены оснащенностью своего рабочего места.

По результатам исследования и собственного наблюдения было выявлено, что на производительность, результативность и качество выполнения работниками закрепленных за ними функциональных обязанностей существенное влияние оказывают такие технические, организационно-экономические и эргономические факторы, как рациональная пространственная планировка рабочего места, оптимальная временная организация труда банковского служащего, оснащение рабочего места средствами связи и компьютерной техникой, достаточной для быстрой и качественной работы с информацией и проведения операций, уровень и качество информационного обеспечения рабочего места и организации документооборота, экономические стимулы к труду, создание оптимальных санитарно-гигиенических условий.

Можно судить и о том, что члены коллектива толерантны друг к другу. Около 90 % сотрудников ответили отрицательно на вопрос о наличии частых конфликтов. Также свидетельствует о благоприятном морально-психологическом климате в коллективе тот факт, что 75 % респондентов считают себя членом единой команды. Сплоченность и

взаимовыручку отражает ответ на вопрос о взаимозаменяемости (о ее существовании говорят более 60 % работников) и о наличие неформальных, доверительных отношениях (около 50%). Сотрудники радеют за общее дело и около 70 % готовы задерживаться вне рабочего времени для завершения срочной работы.

В целом, персонал удовлетворен местом своей работы (банком) (около 90% работников). Достаточно высоко оценивают работу администрации, сотрудники подтверждают, что руководство радеет за взаимоотношения в коллективе и старается их улучшить.

Таким образом, очевидно, что от организации рабочих мест персонала зависит не только производительность и эффективность труда, но и уровень комфортности, работоспособности, морально-психологический климат в коллективе и другие не менее важные показатели.

Подводя итоги, необходимо отметить следующее.

В современных условиях высокоразвитого производства, оснащенного сложной техникой, необходимо уделять особое внимание организации труда на рабочих местах.

Рабочее место является первичным звеном производственного процесса в создании материальных ценностей. Систему организации рабочего места с полным правом считают показателем организованности всего предприятия, так как она характеризует качество и слаженность работы всех служб организации.

Каждое рабочее место имеет свои специфические особенности, связанные с особенностями организации производственного процесса, многообразием форм конкретного труда. Кроме этого организация рабочего места непосредственно формирует обстановку, в которой постоянно находится работник на производстве, что влияет на его самочувствие, настроение, работоспособность и, в конечном итоге, на производительность труда.

Организация рабочего места представляет собой материальную основу, обеспечивающую эффективное использование оборудования и рабочей силы. Главной ее целью является обеспечение высококачественного и эффективного выполнения работы в установленные сроки на основе полного использования оборудования, рабочего времени, применения рациональных приемов и методов труда, создания комфортных условий труда, обеспечивающих длительное сохранение работоспособности работников.

Таким образом, рационально организованное рабочее место:

- создает благоприятные условия труда,
- обеспечивает правильное построение трудового процесса,
- избавляет от лишних и неудобных движений,
- позволяет сократить затраты времени,
- улучшает использование оборудования,
- повышает качество выполняемой работы,
- обеспечивает сохранность оборудования.

Список использованной литературы

Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007.- 688 с.

Егоршин А.П., Зайцев А.К. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 320с.;

Сербиновский Б.Ю. Управление персоналом: Учебник. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2007. – 464 с.

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ АНТИКРИЗИСНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

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

Кризисное состояние отдельных предприятий в условиях рынка естественно: не все оказываются способными выдержать конкуренцию. Основная причина рыночной несостоятельности - грубейшие просчеты руководителей, низкий уровень менеджмента, отсутствие опыта работы в условиях рынка, а также стремление многих из них обогатить себя, свою семью, приближенных за счет трудовых коллективов. Многие трудности предприятий связаны с тем, что у нас имеется огромный дефицит профессиональных менеджеров.

В условиях рыночной экономики конкурентоспособность организации определяется тем, насколько мобильно она реагирует на любое изменение внешней по отношению к ней среды, насколько чутко улавливает изменения потребностей рынка, насколько она готова к постоянным изменениям.

Как правило, одной из базисных причин кризисного состояния отечественных предприятий, наряду с микро- и макроэкономическими причинами является несоответствие принципов и методов управления персоналом современным условиям рыночной экономики. У руководителей предприятия слишком сильны стереотипы административной системы управления, для которой персонал является вспомогательным ресурсом, а каждый работник рассматривался лишь как легко заменимый « винтик » механизма. Правильное использование сотрудников организации, в соответствии с их способностями, является одной из главных причин ее успешной работы.

На наш взгляд, совершенствование системы управления персоналом является одним из направлений антикризисной стратегии предприятия, что должно быть отражено в антикризисной программе.

Данная программа должна предусматривать переориентацию на принципиально новые цели и методы работы с персоналом. К ним относятся:

- ориентация на наиболее полное использование имеющегося на предприятии кадрового потенциала;

- уменьшение иерархических уровней управления, упрощение организационных структур за счет децентрализации полномочий и ответственности в масштабах предприятия;

- разработка объективных критериев оценки результативности деятельности работников;

- совершенствование стимулирования работников, переход к предельно гибким системам оплаты труда, ориентирующим работника на эффективный труд не только на его рабочем месте, но и на достижение конечных целей деятельности предприятия в целом;

- создание эффективной системы совершенствования кадрового потенциала предприятия на основе программ развития персонала;

- выработка корпоративной культуры предприятия, обеспечивающей высокие социально-экономические показатели.

Нужно отметить, что согласно концепции организационной культуры, принятой в современном менеджменте, организация рассматривается как живой организм, способный за счет собственных ресурсов к постоянному обновлению.

Адаптация к изменениям внешней среды расценивается в настоящее время как норма деятельности предприятия в рыночной экономике. Успех этой адаптации определяется тем, насколько работники интегрированы в систему ценностей предприятия, насколько они готовы к постоянным новациям, существует ли на предприятии единая организационная культура, или каждая социальная группа живет по своим собственным правилам. Состояние корпоративной культуры предприятия является результирующей деятельности по управлению имеющимися человеческими ресурсами и, одновременно, индикатором соответствия или несоответствия принципов и методов системы управления персоналом

целям предприятия. Новые методы управления человеческими ресурсами, ориентированные на быстрые технологические изменения и инновационность превращаются в важные компоненты стратегии управления. А сами работники начинают рассматриваться как ключевые ресурсы предприятия.

Классическим показателем степени эффективности системы управления персоналом является производительность труда работников. Постоянное поддержание высокой производительности – свидетельство соответствия системы стимулирования не только целям, но и специфике имеющегося персонала. Среди показателей, определяющих эффективность системы управления персоналом, а, следовательно, и любого кадрового процесса представляются весьма сложными следующие:

состояние социально-психологического климата в коллективе;

степень удовлетворенности работников;

готовность персонала к инновационной деятельности;

степень сплоченности персонала и развития корпоративной культуры и ряд других.

При реализации антикризисных программ необходимо иметь в виду, что сфера трудовых отношений относится к наиболее консервативным в системе управления предприятием. Внедрение новых технологий и освоение новых видов продукции требуют от персонала гораздо меньше интеллектуальных затрат и сопровождаются меньшим эмоциональным всплеском, чем любые изменения в области управления персоналом, которые практически всеми категориями работников будут восприниматься как угроза устоявшимся традициям.

Как правило, в процессе внедрения новаций в область управления трудом достаточно сложно прогнозировать источники в силу сопротивления со стороны тех или иных социальных групп. Мешает и консервативность нормативной правовой базы, регламентирующей сферу трудовых отношений, которая позволяет работникам в известных условиях саботировать выполнение тех или иных мероприятий антикризисной программы. В связи с вышеизложенным, технология внедрения новаций в области управления персоналом своим обязательным компонентом должна иметь меры предотвращения коллективных протестов.

Для подготовки антикризисной программы необходимо провести диагностику состояния системы управления персоналом. С учетом ее результатов необходимо определить, какого рода руководство необходимо для планирования и реализации предполагаемых изменений. С целью обеспечения успеха в своей управленческой деятельности антикризисный управляющий должен разработать методы и стадии принятия управленческих решений и четко им следовать.

Для разработки планов антикризисных мероприятий обычно создается специальная управленческая команда, способная делать квалифицированные прогнозы развития ситуации, оперативно собирать и обрабатывать информацию, эффективно пополнять и своевременно вносить корректировки в план антикризисных мероприятий.

Обязательным элементом плана антикризисных мероприятий в области управления персоналом должны стать привлечение персонала, профсоюзных и общественных организаций к разработке и реализации данных мероприятий. Важно провести обсуждение этой части программы на общем собрании или конференции трудового коллектива. У работников должно быть сформировано положительное отношение к происходящему реформированию на основе понимания необходимости и неизбежности изменений и осознания того обстоятельства, что их личная судьба зависит от того, сможет ли выжить их предприятие «Мы все в одной лодке» - должно стать девизом данной компании.

Параллельно необходимо формировать имидж антикризисного управляющего как социально-ответственного лидера, развернуть сеть эффективных коммуникаций между антикризисным управляющим и трудовым коллективом. Одним из этапов разработки плана мероприятий реформирования в области управления персоналом является определение очередности мероприятий с учетом взаимозависимости и взаимосвязи элементов системы управления персоналом. Периодически проводимый анализ настроений персонала позволит

своевременно скорректировать эту очередность с учетом адаптированных возможностей трудового коллектива.

Каждый этап внедрения программы реформирования должна предварять превентивная работа с персоналом. Полезны также периодические консультации с руководителями низового звена, поскольку эта категория в условиях российских предприятий показала себя как самая консервативная в социально-экономическом отношении.

После проведения каждого этапа антикризисной программы необходимо информировать персонал о достигнутых результатах, создавать атмосферу успешного продвижения к цели, его соучастия в общей работе, ориентировать работников на решении задач следующего этапа.

Планирование мероприятий должно проводиться таким образом, чтобы перед работниками были поставлены цели, достижение которых возможно за достаточно короткий период, результаты достижения которых, были бы «видимы» для персонала. Это необходимо для формирования у сотрудников уверенности в конечном успехе программы реорганизаций.

Продолжительность проведения антикризисных преобразований в системе управления персоналом зависит от целого ряда факторов. К ним можно отнести глубину необходимых изменений, степень профессиональной, психологической, технической готовности к ним персонала, уровень организации проведения мероприятий и т. д. Важно понимать, что начатые преобразования являются лишь первым шагом на пути становления управления персоналом, адекватной реалиям рыночной экономики. Создание подлинно эффективной системы управления трудом на предприятии процесс длительный, требующий постоянных усилий и неослабного внимания со стороны администрации на основе создания высококвалифицированных служб управления персоналом и обеспечения их высокого статуса в структуре управления предприятием. Необходимо изменение приоритетов управления в сторону человеческих ресурсов, которые в настоящее время считаются главным достоянием предприятия, основным фактором его стабильности и эффективности.

ОСОБЕННОСТИ АУТСОРСИНГА В РОССИИ

Диль Ю.Д. – студент, Трялина И.А. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В условиях рыночной экономики предприятия сталкиваются с обострением конкурентной борьбы, повышением нестабильности и неопределенности внешней среды. В связи с этим проблемы обеспечения жизнеспособности и поиска источников поддержания экономической устойчивости предприятия приобретают особую актуальность. Одним из эффективных направлений повышения эффективности и конкурентоспособности предприятия является использование аутсорсинга.

Термин «аутсорсинг» заимствован из английского языка (от англ. «outsourcing») и дословно переводится как использование чужих ресурсов. Иными словами, аутсорсинг – это передача на договорной основе непрофильных функций другим организациям, которые специализируются в конкретной области и обладают соответствующим опытом, знаниями, техническими средствами. Таким образом, аутсорсинг – это стратегия управления, которая позволяет оптимизировать функционирование организации за счет сосредоточения деятельности на главном направлении.

Выделяют следующие виды аутсорсинга:

IT-аутсорсинг – это передача на обслуживание специализированным организациям информационных систем (например: техническая поддержка; поддержка и обслуживание корпоративной почтовой системы, web-сервера и сайта; хостинг; защита информации; администрирование компьютерных сетей; разработка, внедрение и последующее обслуживание корпоративных программных продуктов и т.д.).

Аутсорсинг бизнес-процессов – передача компании, оказывающей услуги аутсорсинга (аутсорсеру), функций тех или иных отделов, не являющихся для организации основными (например: реклама; управление персоналом; логистика; транспорт; уборка офиса; охрана).

Производственный аутсорсинг подразумевает, что компания отдает во внешнее управление часть своей производственной цепочки или даже весь производственный цикл. Возможен вариант продажи своих подразделений и дальнейшее взаимодействие с ними в рамках аутсорсинга. Например, предприятие занимается проектированием, сборкой, контролем и реализацией продукции. Все промежуточные звенья производственного цикла отданы сторонним предприятиям.

По договору аутсорсинга, как правило, передаются такие функции, как:

- поддержка информационных систем (локальных сетей, web-сайта; защита информации; администрирование компьютерных сетей; разработка, внедрение и последующее обслуживание корпоративных программных продуктов и так далее);

- постановка и ведение бухгалтерского, налогового учета, а также составление отчетности;

- поиск и подбор кадров;

- аренда сотрудников;

- PR и рекламные услуги;

- уборка офисных помещений;

- охрана и служба безопасности;

- организация питания;

- организация транспортных перевозок, необходимых для осуществления хозяйственной деятельности организации;

- административная поддержка и прочие услуги.

В зависимости от специфики отрасли можно сформулировать следующий перечень основных преимуществ использования аутсорсинга.

1. Концентрация на основном виде деятельности.

При использовании аутсорсинга отпадает необходимость отвлекаться на выполнение и сопровождение второстепенных бизнес-процессов, появляется возможность концентрации основного внимания топ-менеджеров на стратегическом анализе и планировании, перераспределении ресурсов организации, ранее задействованных во второстепенных функциях и направлениях.

2. Сокращение расходов организации за счет снижения операционных затрат, расходов на непрофильные сферы деятельности предприятия. По данным специалистов, в зависимости от вида аутсорсинга экономия может составлять от 10 до 40%.

Масштабируемость аутсорсинговых услуг дает возможность клиенту получать услугу в объеме, необходимом ему в настоящее время, и оплачивать только тот объем, который использован. Кроме того, заключая договор аутсорсинга, заказчик может легко определить свои затраты, так как платит фиксированные суммы.

При использовании аутсорсинга персонала (аутстаффинга) не возникает реальных трудовых отношений, так как персонал, работающий по договору аутсорсинга, находится в штате у аутсорсера и компания оплачивает лишь предоставляемые услуги и, следовательно, экономит на едином социальном налоге.

Как следует из подпункта 15 пункта 3 статьи 346.12 Налогового кодекса, фирмы с численностью работников более ста человек не имеют права применять упрощенную систему налогообложения. Если успешное предприятие имеет тенденцию роста, то использование аутсорсинга позволит не увеличивать численность сотрудников и сохранять возможность использования упрощенной системы налогообложения.

Снижение косвенных затрат при использовании аутсорсинга связано с сокращением расходов на аренду помещения для размещения новых сотрудников, программное обеспечение, расходные материалы.

Упрощение структуры управления благодаря исключению промежуточных и дублирующих функций, части функций обеспечения бизнес-процесса, уменьшению документооборота — позволяют снизить управленческие расходы организации.

3. Повышение качества продукции предприятия и доступ к передовым технологиям.

При заключении договора клиент обычно оговаривает более высокие требования к услугам по сравнению с теми, что предъявлялись к собственным подразделениям. Это объясняется тем, что при решении сходных задач аутсорсеры имеют определенный накопленный опыт и могут использовать новейшие технологии и высококвалифицированный взаимозаменяемый персонал, поэтому на аутсорсера можно возложить более высокую ответственность за результат. Аутсорсинговые компании постоянно инвестируют в совершенствование своих собственных методологий и технологий, а также в свой персонал, исследуют и внедряют новейшие мировые инновационные методы управления бизнес-процессами.

Повышение уровня качества достигается и путем строгого следования индустриальным стандартам и использования сертификации производственных процессов.

4. Снижение рисков.

5. Повышение инвестиционной привлекательности компании.

Сокращение и перевод персонала в штат аутсорсера позволяет предприятию увеличить показатель выработки основной продукции на штатную единицу, что отражается на ее стоимости в целом.

Говоря о недостатках аутсорсинга, нельзя не отметить, что:

- передача некоторых функций в аутсорсинг нецелесообразна для крупных организаций, поскольку она может привести к потере конфиденциальности информации, к снижению оперативности в предоставлении необходимых сведений для управления организацией. Утечка же конфиденциальной информации в свою очередь может привести к потере конкурентоспособности фирмы.

- психологический фактор: не каждая фирма доверит внутреннюю информацию посторонней организации.

- передача на аутсорсинг, каких-либо функций может привести к утрате некоторых видов деятельности, которые в совокупности с основным видом, обеспечивали организации успех на потребительском рынке. Кроме того, передав в аутсорсинг много функций, у организации могут возрасти затраты. Здесь стоит заметить, что чрезмерное увлечение аутсорсингом может полностью привести фирму-заказчика в полную зависимость от внешних исполнителей.

- достаточно велик риск убытков из-за низкого качества услуг, ведь аутсорсинг в Российской Федерации только развивается. Кроме того, фирма-аутсорсер, как и любая другая, занятая, предпринимательством может разориться, в связи с чем, организация-заказчик вынуждена будет воспользоваться услугами нового аутсорсера, а это дополнительные моральные и материальные затраты. При внешнем (фактически) аутсорсинге в России проявлялись следующие его недостатки:

- увеличение времени решения проблем в аварийных ситуациях, связанное с лишним передаточным звеном и согласованиями (особенно проявляется в телекоммуникациях).

- уровень профессионализма сотрудников аутсорсинговой компании — аутсорсера (как исполнителя, так и его руководителя) может оказаться недостаточным для выполнения работ или оказания услуг на должном уровне,

- недостаточность рычагов управляющего воздействия, что может привести к снижению эффективности процессов,

- наличие рисков нарушения сохранности имущества, безопасности и утечки сведений конфиденциального характера, в результате предоставления нерегулируемого доступа к документам, данным и материальным ценностям предприятия.

Немаловажным является и тот факт, что по аутсорсингу совсем не проработана российская законодательная база. В российской предпринимательской практике на

аутсорсинг чаще всего передаются такие функции, как ведение бухгалтерского учета, обеспечение функционирования офиса, транспортные услуги. Аутсорсинг рекламно-маркетинговой деятельности является относительно новым направлением на российском рынке аутсорсинга, который движется в фарватере общемировой практики. Если в Америке и Западной Европе бум IT-аутсорсинга пришелся на конец 90-х, то у нас эффективность и функциональность этого вида внешнего обслуживания оценили относительно недавно. То же можно сказать и об аутсорсинге в медиаотрасли.

ЗАВИСИМОСТЬ СТУДЕНТОВ ОТ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ

Дурыманова Е. – студент, Горбунова Т.Н. – доцент кафедры ЭТ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Положа руку на сердце, мало кто из нас может с чистой совестью заявить, что нет у него чрезмерных зависимостей или просто вредных неистребимых привычек. За все блага прогресса нашей технологической цивилизации людям так или иначе приходится расплачиваться новоявленными аллергиями, жуткими стрессами, странными фобиями и, наконец, неприятными привычками, многие из которых со временем вполне способны развиться в самые настоящие зависимости.

Пока доступ к компьютерам оставался уделом лишь ограниченного круга пользователей, связанные с этим новоявленным источником стресса проблемы, если и были, интересовали лишь ограниченный круг специалистов. Как только компьютер превратился в доступное миллионам и миллиардам пользователей бытовое устройство, да к тому же обрёл доступ в Мировую Сеть со всеми её коммуникационными ресурсами – чатами, форумами, социальными сетями, магазинами и развлечениями, появление новых видов зависимостей не заставило себя ждать.

Сегодня мы попробуем выяснить, может ли привычка время от времени заглядывать в Интернет, со временем превратиться в неприятную зависимость, и если да, насколько эта зависимость опасна и/или неизлечима.

Сегодня миллионы людей во всём мире не мыслят себя без интернета и социальных сетей хотя бы по той причине, что интернет является для них порой единственным источником доходов, а для некоторых - практически идеальным и чуть ли не единственным местом полноценной реализации своего творческого потенциала.

Однако годы и даже десятилетия ненормированной онлайн-жизни не могут не сказаться на психике. И вот однажды, попав в место ограниченное от интернета, начинаешь чувствовать жуткий дискомфорт от невозможности проверить электронную почту, выудить из интернета необходимую для окончания статьи информацию или просто написать пару строк в свой блог.

В учёном мире до сих пор не стихают дебаты на предмет того, можно ли ставить пристрастие к Интернету в один ряд с другими общепризнанными психическими расстройствами.

В то же время есть группа противников официального принятия такого диагноза. По их мнению, проблемы зависимости от интернета в чистом виде не существует. В худшем случае, они готовы отнести привычку к интернету в разряд навязчивых, но в целом безобидных маний вроде мытья рук на протяжении нескольких часов.

Свежие результаты научных исследований, ставящие интернет-зависимость на один уровень с другими психологическими зависимостями, опубликованы недавно в серьёзном международном журнале *Injury Prevention*. Новости в общем мрачные и неутешительные: интернет вполне может стать причиной ускоренного распада личности, усиленной тяги к самоистязанию.

Учёные подчёркивают, что под определением "самоистязания" не подразумевается тяга к самоубийствам. Речь о таких проявлениях самоистязания как выдёргивание волос, нанесение ударов по своему телу, щипание и даже осознанное нанесение ожогов.

Авторы подчёркивают, что большинство интернет-зависимых участников эксперимента жаловались на депрессию и различные фобии при недоступности онлайна, в то время как самочувствие подростков значительно улучшалось после обретения доступа в Интернет.

На основе этого мы провели исследование среди студентов, которые по нашему мнению чаще всего посещают интернет и социальные сети, чем кто-либо другой.

Опрос выявил следующее: как оказывается, 50% студентов пользуются интернетом в течение всего дня, 5% раз в 3 дня и 45% 1-2 раза в день. Что же касается социальных сетей, то 60% заходят на сайты «Одноклассники», «В контакте» и др. 1-2 раза в день, чтобы посмотреть новости и прочитать сообщения, 25% находятся на этих сайтах практически весь день, 10% заглядывают туда раз в 3 дня и 5% просматривают новости своих друзей раз в месяц. Сколько же затрачивается времени на соц. сети? 45% ежедневно затрачивают около 5-6 часов на «посиделки» в соц. сетях, 35% студентов затрачивают около 6-8 часов в неделю, 10% тратят не более 2-х часов в неделю и по 5% приходится на людей, которые тратят свое время на соц. сети до 18 часов в день и людей, которые не желают тратить более 2-х часов в месяц.

Что же касается отношения к интернету и соц. сетям, то по данным опроса 50% респондентов никогда не игнорируют друзей, близких и родных ради интернета и по 25% приходится на людей, которые редко и иногда игнорируют. Выявилось и следующее, как показал опрос, 40% иногда чувствуют дискомфорт при ограниченном или недостаточном доступе к соц. сетям, 10% редко испытывают такие чувства и по 25% приходится на людей, которые часто чувствуют себя обделенными без соц. сетей и на людей, которые никогда не чувствуют себя плохо без возможности пообщаться по интернету. Многие, а именно 35% иногда теряют чувство времени, находясь в интернете, 25% испытывают это чувство очень часто и по 20% ответили люди, которые редко теряют чувство времени и люди, которые всегда за ним следят. Для 40% респондентов интернет иногда является отдушиной в случае грусти, огорчения или одиночества, для 20% часто, для 30% редко и для 10% никогда. Как показывает исследование, у 25% студентов из-за излишнего проведенного времени в интернете часто возникают проблемы с учёбой, у 15% иногда, у 35% иногда и 25% никогда не бывает таких проблем.

40% студентов часто откладывают важные дела для того, чтобы проверить электронную почту, 20% иногда, 30% делают это очень редко и 10% никогда не откладывают важные дела ради писем в @mail. Также выявились такие обстоятельства, что у 35% из-за интернета часто страдает эффективность работы и производительность труда, у 25% иногда, у 30% редко и у 10% никогда. Как выявило исследование, 40% никогда не скрывают от окружающих, что они делают в интернете, 35% редко скрывают, 20% же лишь иногда скрывают и 5% часто скрывают, чем занимаются в интернете и по каким сайтам «лазают». На вопрос: Как Вы считаете, жизнь без Интернета и соц. сетей была бы скучной для Вас? 35% ответили – да, 45% ответили – нет, а 20% затруднились ответить. О главном вопросе, посвященном теме нашего обсуждения: Как Вы считаете, существует ли у Вас зависимость от соц. сетей? Мнения разделились по 45% считают, да и нет, а 10% затруднились ответить. Что касается утаивания от окружающих, сколько времени проводят в интернете студенты, 5% часто скрывают, 25% редко скрывают и 70% считают, что ни к чему такое скрывать. И наконец, вопрос касающийся личного контакта между людьми, звучит так: Предпочтете ли Вы Интернет, встрече с друзьями, походу в кино и т.д.? 95% с уверенностью ответили – нет, и лишь 5% ответили – да, что в свою очередь заставляет радоваться тому, что человеческие отношения практически у всех стоят на первом месте, нежели виртуальная реальность.

Несмотря на разногласия среди авторитетов по вопросу считать ли интернет-зависимость психическим заболеванием, на сегодняшний день, как мне кажется, проблему можно сформулировать следующим образом: интернет-зависимость всё же в большинстве случаев привычка, не обязательно вредная.

В последнее время зависимости, возникающие как следствие злоупотребления интернетом, частенько рассматриваются отдельно от вопросов, связанных с проблемами от злоупотребления компьютерным временем.

Показателен сам факт: сегодня можно общаться с человеком, стать другом, доверять ему сокровенные тайны души, вести бизнес, и при этом даже не планировать хоть когда-нибудь встретиться воочию. Ничего в этом плохого нет, в конце концов, интернет на то и существует чтобы сближать людей.

Плохо только, если однажды выяснится, что большинство ваших друзей живут в сети. А в реальной жизни и словом по душам перекинуться не с кем. Вот это, да ещё в совокупности с другими симптомами интернет-зависимости, уже по-настоящему страшно.

Идеального рецепта борьбы с интернет-зависимостью, как вы понимаете, пока нет. Что-то предпринимается на уровне правительств или неправительственных фондов отдельных государств, в интернете там и тут появляются центры психологической помощи, учёные публикуют новые данные об исследованиях в этой области, но единой программы оценки вреда от этой зависимости или методики противостояния ей ещё нет.

Что-то мне подсказывает, что с нынешними темпами развития нашей технологической цивилизации, тема воздействия интернета на человеческую психику рано или поздно станет не только объектом более пристального внимания психологов, но со временем – как знать, может превратиться в отдельную научную дисциплину со своими кафедрами и докторами наук.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ РАБОТНИКОВ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Елисеев М. Е. – студент, Трялина И.А.- старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г.Барнаул)

Удовлетворенность трудом — это оценочное отношение человека или группы людей к собственной трудовой деятельности, различным её аспектам и условиям, являющимися не только фактором хорошего или плохого настроения, но и комплексом сложных причин, обуславливающих социальное поведение человека.

Удовлетворенность трудом, необходимо рассматривать, как единство эмоционального и материального оценочного представления субъекта деятельности о результате своей трудовой активности, о самом процессе работы и внешних условиях, в которых она осуществляется.

Обобщая идеи и высказывания ученых и практиков в области психологии и экономики, можно условно выделить две теории этого явления:

1) Удовлетворенность трудом не является сугубо актуальной проблемой.

Труд был и всегда будет «трудным» социальным явлением, т.е. преимущественно вынужденным и не совсем приятным занятием. Это, прежде всего, связано с тем, что образовательный и культурный уровень людей постоянно повышается, а характер, условия и организация труда совершенствуются медленно в плане их привлекательности для человека. Единственно разумное и реальное решение данного вопроса — это компенсировать тяготы труда качеством внерабочей жизни, ценностями быта, досуга, в формате представления о качестве жизни культурного социального слоя в обществе, в котором пребывает человек.

2) Удовлетворенность трудом является актуальной проблемой, которая позволит улучшить производительность труда и качество жизни в социальном и экономическом аспекте. Разрешение данной проблемы - необходимо и возможно. В настоящее время, полностью не достигнут мировой эталон гуманизации труда на основе технического, организационного, эстетического и социального совершенствования его характера и условий.

Существенному повышению удовлетворенности трудом могут способствовать общественные институты, которые регулируют профессиональную ориентацию рабочей силы, трудовое воспитание и образование. Социально-психологические службы по

практической адаптации к труду, правовой работе в области трудовых отношений могут дополнить данную деятельность регулирования факторами, повышающими удовлетворенность трудом.

Психологическая характеристика удовлетворенности трудом означает состояние насыщения некоторой потребности в области представления личности о полноте и качестве её самовыражения. Удовлетворенность работой есть относительное насыщение потребностей, связанных с трудовой деятельностью. Но так как потребности осознаются людьми лишь в форме интересов, то, следовательно, удовлетворенность есть состояние реализации соответствующих интересов. Поэтому состояние удовлетворенности работой и специальностью следует оценивать не безотносительно, а в сопоставлении с определенными общественно значимыми интересами рабочего, личными представлениями человека о понятии удовлетворенности, обусловленными общественно значимыми потребностями трудовой деятельности.

Если обратиться к анализу данных, полученных в ходе исследования персонала на предприятии ООО «Барнаулский водоканал», то можно сделать следующие выводы.

Таблица 1

Степень удовлетворенности работой и профессией работников
ООО «Барнаулский водоканал»

Ответы	кол-во человек удовлетворенных работой	%	кол-во человек удовлетворенных профессией	%
1. Совершенно неудовлетворен	0	0	0	0
2. Скорее неудовлетворен, чем удовлетворен	7	17,5	7	17,5
3. Безразличное отношение	3	7,5	3	7,5
4. Скорее удовлетворен, чем нет	17	42,5	13	32,5
5. Полностью удовлетворен	13	32,5	17	42,5
Итого	40	100%	40	100%

При рассмотрении таблицы, прежде всего, обращает на себя внимание высокая степень согласованности между удовлетворенностью профессией персонала и степенью удовлетворенности работой.

Иными словами, это означает, что абсолютное большинство респондентов (т.е. 42,5 %) полностью удовлетворены своей нынешней профессией, с одной стороны, но лишь 32,5% опрошенных полностью удовлетворены своей работой на данном предприятии – с другой стороны.

К ВОПРОСУ О ДИАГНОСТИКЕ КАДРОВОЙ СИТУАЦИИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Федоркевич Д.Ю. - аспирант, Филиппова А.А. - студентка

Бийский технологический институт ГОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова», г. Бийск

Важнейшей составляющей персонал-менеджмента является диагностика кадровой ситуации, как правило, ассоциируемая с кадровым аудитом. Следствием отмеченного

выступает доминирование упрощенческого подхода, ограничивающегося анализом численности и типовых параметрических характеристик (поло-возрастной, образовательной, квалификационной, профессионально-должностной структур) персонала. Справедливости ради, необходимо отметить наличие исследователей, придерживающихся диаметрально противоположной позиции, понимающих под кадровой ситуацией исключительно совокупность экономических, социальных и социально-психологических характеристик трудового коллектива. Кроме того, с трансформацией концептуальной основы управления поведением персонала (в частности, с переходом от административной к мотивационной модели) увеличивается число представителей третьего, так называемого «компромиссного», направления, предлагающих учитывать как характеристики (количественные и качественные) персонала, так и параметры его занятости [1-2].

Представляется, что разнообразие параметров кадровой ситуации обосновало распространенность «качественного подхода» к ее оценке в условных градациях («благополучная», «нормальная», «удовлетворительная», «проблемная»), имеющего два существенных недостатка:

- 1) невозможность ранжирования объектов, причисленных к одной градации;
- 2) высокий уровень субъективизма.

Подтверждением последнего из отмеченных обстоятельств являются результаты проведенного в июле-августе 2009 года исследования, нацеленного на укрупненную оценку кадровой ситуации в промышленном секторе экономики Алтайского края, базирующегося на выборочном анкетном опросе директората анализируемых предприятий (N = 45), представленного двумя категориями респондентов:

- 1) непосредственными руководителями предприятий (Р);
- 2) руководителями служб управления персоналом тех же предприятий, условно именуемыми кадровиками (К).

Не умаляя значимости прочих результатов, основные итоги, сопряженные с анализируемой проблематикой, правомерно свести к трем моментам. В частности, проведенное исследование выявило несогласованность позиций руководителей (Р) и кадровиков (К) предприятий:

Во-первых, по укрупненной (в «качественных градациях») оценке кадровой ситуации. Мнение руководителей и кадровиков совпало лишь в 15 случаях (33,3%). Преимущественно кадровиками и руководителями анализируемых предприятий давались различные и даже (15,5%) диаметрально противоположные оценки – «благополучная» и «проблемная» кадровая ситуация.

Во-вторых, по критериям «качественных градаций». Подчеркнем, что схожее несоответствие наблюдалось другими исследователями. В частности, в представлении работников [3, с. 9] благополучной являлась ситуация, в которой условия найма соответствовали результатам и условиям их труда, а переход от потенциальных возможностей к непосредственно живому труду происходил без квалификационных деформаций. Соответственно, для работодателей и администрации предприятия благоприятной виделась ситуация, при которой рабочие места предприятия (фирмы) были укомплектованы работниками, соответствующими по своим профессионально-квалификационным, деловым и личностным качествам нужным требованиям.

В-третьих, по критериям, принимаемым во внимание при ассоциативной оценке кадровой ситуации, отражающим не только параметры персонала, но и параметры его занятости (качества трудовой жизни).

Таким образом, проведенное исследование подтвердило настоятельную потребность в разработке количественной методики, позволяющей минимизировать долю субъективизма при диагностике кадровой ситуации. В данном контексте представляется целесообразным акцентировать ряд моментов.

1. Концептуальную основу авторской позиции формирует понимание кадровой ситуации как совокупности определенных характеристик персонала и параметров качества его

трудовой жизни [4], обосновавшее следующий перечень диагностируемых параметров: численность персонала; текучесть персонала; профессиональная мобильность; квалификационный уровень; образовательный уровень; демографический состав; трудовая мотивация; социально-психологический климат; условия труда; организация рабочего места; система стимулирования персонала; система оценки и аттестации персонала; соблюдение трудового законодательства.

2. Итоговый количественный показатель диагностики кадровой ситуации – уровень кадровой ситуации ($У_{КС}$) – правомерно оценивать как среднеарифметическую¹³ составляющих его частных уровней; качественные градации кадровой ситуации должны определяться в соответствии с $У_{КС}$ (таблица 1).

Таблица 1 – Градации кадровой ситуации

Уровень кадровой ситуации	Качественная оценка кадровой ситуации
от 0,81 до 1,00	Благополучная
от 0,65 до 0,80	Нормальная
от 0,40 до 0,64	Удовлетворительная
меньше 0,40	Проблемная

3. Информационную базу методики формируют материалы опросной статистики директората (или руководителя) анализируемого предприятия.

Суть методики сводится к тому, что сначала каждый респондент должен дать обобщенную оценку кадровой ситуации («б» – благополучная, «н» – нормальная, «у» – удовлетворительная, «п» – проблемная), а затем в тех же градациях оценить каждый ее параметр. Для перевода качественных градаций в частные уровни ($У_{КСi}$) предлагается следующая «кодировка»: «б» – 1,00; «н» – 0,80; «у» – 0,60; «п» – 0,20.

Таблица 2 – Результаты индивидуальной диагностики кадровой ситуации

Параметры	Условное обозначение градаций			
	«б»	«н»	«у»	«п»
Численность персонала	√			
Текучесть персонала		√		
Профессиональная мобильность			√	
Квалификационный уровень		√		
Образовательный уровень		√		
Демографический состав			√	
Трудовая мотивация			√	
Социально-психологический климат	√			
Условия труда			√	
Организация рабочего места		√		
Система стимулирования персонала				√
Система оценки и аттестации				√
Соблюдение трудового законодательства		√		

Таблица 3 – Сводные результаты диагностики параметров кадровой ситуации

Параметры	Условное обозначение градаций			
	«б»	«н»	«у»	«п»
Численность персонала	8	2	—	—
Текучесть персонала	1	7	2	—
Профессиональная мобильность	1	1	8	—
Квалификационный уровень	—	7	3	—
Образовательный уровень	—	8	2	—

Демографический состав	—	6	2	2
Трудовая мотивация	1	1	7	1
Социально-психологический климат	6	4	—	—
Условия труда	1	4	5	—
Организация рабочего места	—	7	3	—
Система стимулирования персонала	—	2	2	6
Система оценки и аттестации	—	—	7	3
Соблюдение трудового законодательства	1	6	3	—
Итого:	19	55	44	12

Нетрудно подсчитать, что уровень кадровой ситуации, соответствующий представлению конкретного респондента (таблица 2), составит:

$$Y_{KC} = \frac{1,00 \cdot 2 + 0,80 \cdot 5 + 0,60 \cdot 4 + 0,20 \cdot 2}{13} = 0,68.$$

Судя по результатам (таблица 2), респондент мог позиционировать кадровую ситуацию либо как удовлетворительную, либо как нормальную. Рассчитанный уровень ($Y_{KC} = 0,68$) обосновывает правомерность последнего варианта.

Аналогично, уровень кадровой ситуации, диагностируемый, к примеру, десятью представителями директората предприятия (таблица 3), составит:

$$Y_{KC} = \frac{1,00 \cdot 19 + 0,80 \cdot 55 + 0,60 \cdot 44 + 0,20 \cdot 12}{130} = 0,71.$$

В заключение необходимо подчеркнуть, что представленную методику логично использовать как для диагностики кадровой ситуации, сложившейся на конкретном предприятии, так и для ранжирования перечня анализируемых организаций по данному критерию (достигнутому Y_{KC}). В настоящее время методика успешно прошла практическую апробацию на ряде промышленных предприятий, подтвердив адекватность своему назначению.

Литература:

1. Клейменова, Л.В. Проблемы формирования кадровой политики в условиях кризиса / Л.В. Клейменова // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2009. – № 5(67). – С. 113-116.
2. Шацкая И. Кадровая политика предприятия, переживающего кризис / И. Шацкая // Человек и труд. – 2007. – № 2. – С. 53-56.
3. Богданова, Е.Л. Маркетинговая концепция организации персонал-менеджмента и конкурентоспособной рабочей силы / Е.Л. Богданова. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996.
4. Миляева, Л. Управление качеством трудовой жизни персонала организаций / Л. Миляева // Человек и труд. – 2009. – № 11. – С. 53-56.

ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Филякова А.С. – студентка, Гайдук А. В. – к.п.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаула)

Формирование у сотрудников желаемой мотивации к труду – один из наиболее сложных вопросов в управлении персоналом. Методы, применяемые для мотивирования и стимулирования сотрудников давно известны: наказание и поощрение – кнут и пряник. Но их рациональное и своевременное использование, отдельный подход к мотивированию каждого сотрудника, с учетом его ценностей и индивидуальных особенностей – это приобретенное с опытом искусство.

Какой бы деятельностью человек не занимался, он всегда мотивирован к результату, так как без мотивации невозможно достичь желаемых результатов. Многие руководители считают, что главным мотивирующим фактором для работников является заработная плата. Да это важно, но ведь совсем бесплатно человек работать не будет, поэтому на наш взгляд заработная плата как таковая не является мотивирующим фактором. Если нет доверительных взаимоотношений между работниками и работодателем, если достижения работников не замечают и не поощряют или применяется «неграмотная» система штрафов, то вряд ли в такой ситуации работники будут с энтузиазмом подходить к делу. Они будут без желания выполнять свои обязанности, выражать свое недовольство, а как следствие не качественная работа или не сданная в срок. Возникает вопрос, актуально ли использование метода «кнута и пряника» для мотивирования работников.

При высоком уровне ответственности и профессионализме каждого сотрудника, система наказаний и поощрений становится более сложной. Если работодатель набирает в штат высококвалифицированных сотрудников, профессионалов высших категорий, то система кнута и пряника должна быть максимально развитой. При работе с сотрудниками, занимающимися рутинной работой, система мотивации может быть проще.

Использование метода кнута, выражающееся в системе штрафов и санкций, которые вычитают из заработной платы, а работник узнает об этом в момент ее получения, по нашему мнению, уже устарело. Если наказание применяют задним числом, то поступок, за который работник расплачивается, уже утратил свою значимость и человек не осознает, что в дальнейшем так делать нельзя. А вот применение метода кнута непосредственно после момента совершения «провинности» более действенно, так как работник сразу знает за что его «наказывают» и это наказание будет стимулом в будущем не повторять таких ошибок.

Авторитарный стиль управления, который предполагает развитую систему санкций и отсутствующую систему поощрений, вряд ли будет одобрен работниками. Работники будут выполнять свои обязанности под страхом совершить ошибку, их качественный труд не будет оценен, а соответственно не будет стимула сделать лучше и раньше. При применении абсолютного метода кнута - прогресс и развитие, как персонала, так и организации в целом, будет сведен к минимуму или будет совсем отсутствовать.

Применяемый метод пряника, в виде выплаты премий отделу, за сданную заранее работу (отчет) при неравном вкладе каждого сотрудника не очень эффективен. Кто-то сидел за этим отчетом вечерами, а кто-то его только распечатывал. А индивидуальная премия, выплаченная работнику или группе работников, непосредственно работающих над этим делом, будет не только их мотивировать в следующий раз выполнить работу в срок или ранее срока, но и мотивировать других работников делать работу во время и качественно.

Но не для всех работников система материального поощрения или наказания является мотивом к труду. К каждому сотруднику нужен индивидуальный подход, работодатель должен всесторонне проанализировать личность каждого сотрудника, чтобы выяснить, что является для него стимулом и заинтересованность работника в делах организации. Конечно, для предприятия, где больше 1000 человек сделать это руководителю почти невозможно. Для этого необходимо проводить исследования, совещания между руководителями

подразделений и разбирать методы мотивации отдельно по каждому подразделению. В крупной компании все будет не настолько детализировано, но общий смысл тот же.

Методы материального стимулирования, несмотря на свою простоту, обладают и недостатком: требуют определенных финансовых затрат, не всегда приемлемых для организаций особенно небольших. В таких случаях возможны формы нематериальной мотивации сотрудников к работе. Для разных работников приоритетны различные мотивы. Некоторые считают, что «спасибо в карман не положишь», а для других важен карьерный рост, продвижение по службе. Поэтому необходимо совмещать материальные и нематериальные методы мотивации сотрудников в определенных пропорциях в зависимости от коллектива и от работы, которую они выполняют.

Также к нематериальным методам мотивации можно отнести похвалу, различные грамоты, а возможно и выговор и порицание. Но не всегда такие методы мотивируют работника, будь то метод кнута или пряника. Тем не менее, за незначительные ошибки или, наоборот, за незначительные «шаги вперед» в трудовой деятельности работника необходимо хвалить или ругать, но надо обязательно помнить, что прежде чем поругать необходимо, похвалить! Чтобы сотрудник не чувствовал себя удрученным. Когда деятельность работника не оценивается по достоинству, он понимает, что как бы он не старался, все равно его труды не будут оценены - это демотивирует сотрудника. Долгое пребывание в одной должности, когда в организации возможен карьерный рост тоже демотивирует сотрудника. После этого очень трудно мотивировать сотрудника к успешной трудовой деятельности, разве что, применив метод кнута, но это может усугубить ситуацию. Труд каждого работника должен быть оценен, чтобы работник стремился все к высшим и высшим вершинам, так как это способствует не только развитию работника, но и развитию организации. Это необходимо для повышения трудового потенциала организации, который зависит от каждого работника.

Кроме внешних стимулов, не стоит забывать про внутреннюю мотивацию каждого работника. Новый работник, придя в организацию, охотно берется за любое дело, его «глаза горят», он стремится к максимальному результату. Но когда он достигает определенного максимума своих успехов и не получает дальнейшего развития, то чаще всего он уходит в другое место. Организация не может изменить внутреннюю мотивацию работников, но может направить ее в нужную сторону. Необходимо максимально использовать знания и навыки работников, а при их исчерпывании или несоответствии должному уровню, необходимо развивать или обучать работников. Так как если работник не хочет совершенствоваться и стремиться к наилучшим результатам, то никакие методы мотивации не помогут.

Таким образом, можно сделать вывод, что метод кнута и пряника по-прежнему актуален, но в усовершенствованном виде. Применяемые отдельно методы кнута и пряника не мотивируют сотрудника к трудовой деятельности в должной мере. Необходимо их совмещение или чередование, в зависимости от вида организации, ее деятельности и целей. А также необходимо проанализировать личность каждого сотрудника и выявить приоритетные для него ценности. Выбранный мотив принесет наибольший результат работнику и организации в целом.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО: ЗАПАДНЫЙ ОПЫТ И РОССИЙСКАЯ ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТЬ

Филякова А.С.- студент, Горбунова Т.Н.– доцент кафедры ЭТ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В настоящее время мировое сообщество накопило огромный опыт регулирования конфликтов и противоречий в социально-трудовой сфере. У каждого развитого государства существует своя система социального партнерства, роль которой в последнее время возрастает в связи с изменениями на рынке труда, трансформацией взаимоотношений

работодателей и работников. Выделяется несколько моделей социального партнерства, каждая из которых имеет свои особенности, обусловленные национальными, политическими, правовыми и экономическими различиями разных стран. Условно можно выделить несколько моделей:

- германская модель (Германия, Австрия, Швейцария);
- латинская модель (Италия, Франция, Испания);
- американская модель (Великобритания, Канада, США);
- японская модель.

Для Германской модели свойственно заключение большого количества отраслевых соглашений (причем государство не вмешивается в процесс переговоров, предоставляя предприятиям действовать достаточно свободно, а работникам бороться за свои права), что почти нейтрализует переговоры на уровне предприятия. Она направлена на упрочение демократии, рост производительности труда, мирное развитие трудовых отношений, предотвращение социальных конфликтов. В Швеции, Германии, Финляндии забастовки возможны только при нарушении предпринимателем коллективного договора. Забастовки, которые проводятся без профсоюзов, считаются незаконными. Для объявления забастовки необходимо большинство голосов членов профсоюзов в ходе тайного голосования. Во время действия коллективного договора стороны обязаны соблюдать мир. Минимум забастовок в Австрии, Японии, Швейцарии связан с равным статусом всех работников при пользовании медицинскими, столовыми учреждениями, отмена всех привилегий, регулирование условий оплаты труда и отдыха. В Австрии в 1957 году была создана паритетная комиссия по вопросам цен и заработной платы, но на практике она давала советы правительству и по другим социально-экономическим проблемам. В ее состав входят представители работодателей, работников (профсоюзов), и правительства. «Австрийское законодательство предусматривает обязательное членство представителей работодателей в Федеральной и земельных палатах экономики, а наемных работников – в Федеральной и земельных палатах рабочих и служащих, сельскохозяйственных палатах и палатах представителей «свободных профессий» (врачей, аптекарей, адвокатов и др.

В Германии все работники участвуют в управлении, имеют доступ к информации о распределении прибыли, решении кадровых вопросов. Достигается открытость и прозрачность трудового процесса а, следовательно, сводятся к минимуму социальные конфликты. Важной составляющей социального партнерства является участие наемных работников в делах предприятий и фирм – это установлено законодательством в законе об уставе предприятия. Для успешного функционирования социального партнерства необходимо соблюдать основные принципы демократического общества. В Германии в одной из первых стран Запада появились организации рабочих - профсоюзы. Крупнейшей профсоюзной организацией страны является Объединение германских профсоюзов.

Таким образом, можно сделать вывод, что в Германии две основные стороны социального партнерства: работники и работодатели. Государство играет поддерживающую роль (создает рамки и условия для переговоров, разрешения конфликтов) и только в случае невозможности договориться активизируется. Работодатели и работники – это не только противоборствующие стороны, но и сотрудничающие (в комиссии по приему заключительных экзаменов у обучающихся на производстве, различные правления и собрания). Возможность работников участия в процессе управления и принятия решений способствует уменьшению социально-трудовых конфликтов. Существующая модель социального партнерства основана на решении вопрос путем поиска взаимного согласия, уравнивания интересов сторон, а не с помощью забастовок и конфликтов.

В странах с латинской моделью доминирует локальное или региональное заключение коллективных договоров. Наемные работники имеют высокий жизненный уровень, пользуются социальными благами. Наемный работник сам заключает соглашение-контракт с работодателем, где прописаны размер заработной платы, продолжительность рабочего дня и

отдыха, социальные льготы и гарантии и другое. Таким образом, в защите профсоюзов они не нуждаются. Роль профсоюзов в социальном партнерстве снижается к минимуму.

В странах с американской моделью преимущество у переговоров на уровне предприятий. Государство осуществляет лишь минимальное регулирование экономики. В США почти нет практики ведения отраслевых или региональных переговоров, преимущество у переговоров на уровне предприятия. В Канаде государство гарантирует определенный уровень жизни всем гражданам, как работающим, так и нетрудоспособным или ищущим работу, собирая подоходный налог со всех работающих граждан. С одной стороны это не правильно, почему работающие должны содержать всех, а с другой стороны это минимизирует, а возможно и исключает появление класса людей, находящихся за чертой бедности. Что позволяет государству контролировать уровень преступности и предупреждать социальные конфликты, возникающие из-за разного уровня жизни среди населения. В Канаде создана одна из наиболее гуманных и эффективных социальных систем. Социальная политика в сочетании с моральной устойчивостью позволяет Канаде быть одной из безопасных стран с минимумом социальных конфликтов. В США и Канаде доминирует децентрализованная практика заключения коллективных договоров, создающая благоприятные условия для участия работников в коллективно-договорном процессе.

В Японии произошел постепенный переход: от формальных трудовых отношений в форме коллективных переговоров к неформальным с проведением консультаций между работодателями и профсоюзами. Профсоюзы очень быстро реагируют на изменения в социальной и других сферах. Коллективные переговоры проводятся чаще на мелких и средних предприятиях, где профсоюзы не имеют большого веса. Коллективные переговоры проходят в спокойной обстановке, уменьшается число трудовых конфликтов. Большое внимание уделяется мирному урегулированию возникших споров и вопросов, социальных конфликтов, обе стороны стремятся найти неформальное решение вопроса. Система проведения совместных консультаций стала альтернативой проведения коллективных переговоров. Они проводятся для решения вопросов управления и производства, главная цель – достижение взаимопонимания и координации действий. В других странах такой подход не допустим, он является индивидуальной особенностью Японии, в нем постоянно учитываются происходящие перемены. Таким образом, социальное партнерство в Японии индивидуально и гибко к изменениям.

На наш взгляд на Западе самой действенной и рациональной является система социального партнерства в Германии, с присущими ей демократическими основами, взаимодействие работников и работодателей путем взаимного согласия и участие работников в процессе управления. От Германии немного отстает Японская модель с присущими ей гибкостью и индивидуальностью.

«Россия имеет объективные и субъективные предпосылки для развития социального партнерства, но процесс выработки приемлемой модели социального партнерства затянулся, он столкнулся с серьезными трудностями и, как следствие, стал носить длительный и неустойчивый характер». В настоящее время в России социальное партнерство завершило процесс становления, сформирована законодательная база, регулируются социально-трудовые отношения. Существуют генеральные, отраслевые соглашения, постепенно возрастает число коллективных договоров. Функционирует Российская трехсторонняя комиссия (РТК), которая является высшим органом системы социального партнерства. Ее задачами являются: ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения, содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений, проведение консультаций по вопросам разработки проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений. Но, на наш взгляд социальное партнерство не получило должной поддержки в обществе: не все работодатели заключают или исполняют коллективные договоры. Профсоюзы во многих организациях подчинены руководству, да они существуют, но они представляют официально интересы работников, а на практике интересы работодателей. В некоторых организациях вступление в

профсоюз обязательно, в момент приема на работу. Но хочется отметить, что в последние годы деятельность профсоюзов все же стала не столь зависимой от государства и руководства организаций.

Коллективные переговоры начинаются с письменного уведомления одной из сторон, другая должна, получив его, начать переговоры в 7-дневный срок. Право на ведение коллективных переговоров от имени работников и работодателей предоставлено их представителям. Отказ работодателя, администрации организации приступить к переговорам или уклонение от переговоров служит основанием для начала процедуры разрешения коллективного трудового спора, так как такой отказ означает начало этого спора. Ведение переговоров и подготовка договоров, соглашений проводится партнерами на равноправной основе. При разногласии сторон в ходе переговоров составляется протокол разногласий, который передается соответствующей примирительной комиссии по разрешению коллективного трудового спора, образуемой сторонами. Моментом окончания коллективных переговоров является момент подписания коллективного договора, соглашения, протокола разногласий. Подписание протокола разногласий является началом коллективного трудового спора. В России соглашения заключаются на всех уровнях регулирования социально-трудовых отношений:

- генеральное соглашение, на Федеральном уровне;
- региональное соглашение, на уровне субъектов РФ;
- отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение, на уровне определенных отраслей;
- территориальное соглашение, на уровне определенной территории (город, район, край);
- коллективные договоры, на уровне предприятий.

В России, в отличие от некоторых западных стран имеют силу все виды соглашений. Их заключение сталкивается с рядом трудностей: размытость субъектов социально-трудовых отношений, отсутствие должной правовой базы).

В настоящее время социальное партнерство прогрессирует в своем развитии: снизилась забастовочная активность, снизилось количество коллективных трудовых споров. Но социально-трудовые отношения по-прежнему остаются напряженными, разрешение возникших противоречий часто происходит с применением административных методов, а не в ходе мирных переговоров. На наш взгляд для России необходимо усиление роли договорных отношений в разрешении трудовых конфликтов, необходимо применение более демократичных методов во время переговоров, нужно находить компромисс до возникновения конфликта. Необходимо усовершенствование законодательной базы в сфере социального партнерства, с уточнением ответственности, расширением спектра применяемых способов и методов урегулирования трудовых конфликтов. Заинтересованность сторон в осуществление социального партнерства должна быть подкреплена стимулами.

ФРИЛАНСИНГ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО РАЗВИТИЯ

Филякова А.С.- студент, Трялина И.А. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Фрилансинг - это удаленная работа в сети Интернет: заказчик и исполнитель находятся друг от друга на любом расстоянии, а все операции осуществляются и координируются посредством сети Интернет. Фрилансинг чаще всего подразумевает работу на нескольких заказчиков, причем их список меняется, то есть фрилансер – это человек, который работает посредством Интернета с разными заказчиками. Тема данной работы актуальна в настоящее время, так как многие работники работают не полный рабочий день (неделю), претерпели увольнение или сокращению штата. Фрилансинг в этой ситуации временный, а возможно и постоянный выход из положения.

Сегодня фриланс – это способ заработка для многих людей со всего мира. Конечно, в России удаленная работа развита еще слабо, однако процесс ускоряется с каждым годом. Уже сейчас некоторые офисные работники предпочитают сменить офисное кресло на мягкий домашний диван. Для многих людей фриланс – это одновременно и хобби, и источник небольшого заработка. Наверное, это самый распространенный случай. Потому как большинство людей, имеющих опыт заработка в сети, все же опасаются увольняться с основной работы и уходить на «вольные хлеба».

Начать работать в качестве фрилансера очень просто! Нужно лишь зарегистрироваться на одном из freelance порталов и делать свои предложения на проекты заказчиков. Взял заказ на форуме или бирже фриланса, выполнил и отчитался перед заказчиком любым доступным способом, будь то электронная почта, файлообменник или ссылка на выполненную работу, возможно обычная почта. Некоторые более крупные заказчики публикуют свой проект, после чего начинается аукцион (точнее, тендер) между исполнителями. Ставками в этом аукционе является сумма, за которую фрилансер готов выполнить работу, и срок, в который он обещает уложиться. Победитель аукциона выбирается заказчиком — им не обязательно окажется исполнитель, сделавший наименьшую ставку. Тут играет роль и репутация фрилансера, и умение убеждать, и наличие готовых выполненных работ именно по теме проекта.

Основные фриланс порталы:

weblancer.net

advego.ru

free-lance.ru

getafreelancer.com

scriptlance.com

Основными направлениями, по которым можно рассчитывать на удалённую работу являются:

программирование;

дизайн;

копирайтинг;

рерайтинг;

разработка сайтов;

продвижение сайтов;

продвижение товаров и услуг;

переводы;

3D-моделирование;

проведение рекламных кампаний;

администрирование и ведение учета;

консультирование по маркетингу;

обработка фотографий;

Фрилансер сам себе начальник, менеджер, рекламное и рекрутинговое агентство. Он один в поле воин. Если фрилансер - человек без должности, это не значит, что он человек со случайными заработками. Человек, потерявший работу по своей вине или по вине общества, может некоторое время прикрываться славным именем фрилансера, но недолго.

Фрилансерами не являются:

- официальные совместители, о чем записано в их трудовой книжке;

- люди, «сидящие на окладе», но берущие подработку, чтобы увеличить свой месячный доход;

- те, кто занимается «левым» делом, пользуясь ресурсами работодателя;

В любой профессии есть определенный потолок зарплат. Преодолеть его крайне сложно. По разным причинам одним специалистам платят больше, другим – меньше. Среди наименее оплачиваемых профессий, на мой взгляд, сейчас находятся переводчики, начинающие копирайтеры, рерайтеры, редакторы. Выше доходы дизайнеров, программистов,

специалистов по продвижению сайтов, работающих в сфере консалтинга. Но хочу отметить, что в любой профессии при желании можно достигать высоких доходов – среди тех же копирайтеров есть фрилансеры, получающие 200-300 долларов в месяц и меньше, а есть те, кто может заработать 1500-2000 долларов в месяц.

Посмотреть средние доходы фрилансеров по профессиям можно в каталоге Freelance.ru. Для получения доступа к данным необходимо зарегистрироваться на сайте, войти в систему при помощи логина и пароля и перейти в один из разделов каталога. Вверху Вы увидите средние зарплатные ожидания специалистов выбранного профиля. На момент написания статьи средний желаемый месячный доход фрилансера-переводчика составлял 900-1100 долларов в зависимости от специализации, дизайнеры хотели от 1200-1300 до более чем 2000 долларов, программисты в зависимости от специализации – от 1200 до 2000 и выше, фотографы – от 900 долларов, дикторы – 700 долларов, специалисты по обработке аудио и видео – от 1400 долларов и т.д.

За редким исключением заработок фрилансера зависит от объёма выполненной работы. Каждый проект, каждая статья, каждый перевод, каждый финансовый отчёт, — всё это оплачивается отдельно. У людей, деятельность которых связана с работой на дому, нет стабильного месячного оклада. Они могут получать деньги практически каждый день. Иногда это могут быть мизерные суммы, иногда — довольно крупные. Здесь всё зависит от Вашей квалификации, от Вашей известности. Следует быть готовым к тому, что начинающие фрилансеры зарабатывают очень мало — ведь их ещё никто не знает! Рекомендации и портфолио играют огромную роль в жизни «вольных художников».

Вроде бы отличная работа прибыльно и работаешь дома, но есть и ряд минусов: отсутствие записи в трудовой книжке, а следовательно и отсутствие стажа, неоплаченная работа (что тоже встречается у фрилансеров), а также ненормированный рабочий день и другое. Но работа фрилансера, как хобби, как дополнительный заработок очень даже приемлемо. Работа фрилансера очень актуальна в условиях кризиса, пока нет возможности или места трудоустройства, но чтобы хорошо зарабатывать необходимо, иметь опыт и «имя» фрилансера, а это требует времени. На наш взгляд, фрилансинг должен быть хобби, приносящим дополнительный заработок или временным занятием, пока человек ищет работу. Так как фриланс, как постоянная работа, имеет только плюсы у людей с ограниченными возможностями, которые не могут трудоустроиться в реальной жизни, для них это работа выгодна. А для остальных людей, минусы в виде отсутствия стажа и трудовой книжки очень весомы.

СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ В АЛТАЙСКОМ КРАЕ

Фоминых Д. – студент, Трялина И.А.- старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г.Барнаул)

Основной демографической проблемой в Алтайском крае является сокращение численности населения, обусловленное его естественной убылью (за счет превышения смертности над рождаемостью). Показатель естественной убыли населения в 2006 году - 5,1 промилле, в 2007 году - 3,6 промилле, что превышает среднероссийский уровень (3,4 промилле). Показатель рождаемости в 2006 году составил 10,1 промилле и был самым низким в Сибирском федеральном округе. Регистрируемые показатели свидетельствуют о том, что уровень рождаемости в Алтайском крае не обеспечивает даже простое воспроизводство населения. В 2007 году уровень рождаемости возрос по сравнению с 2006 годом на 11,9 процента и достиг показателей Российской Федерации (11,3 промилле). По уровню младенческой смертности Алтайский край входит в число 31 субъекта Российской Федерации, в которых превышены среднероссийские показатели. В 2006 году показатель младенческой смертности составил 11,2 промилле и был существенно выше, чем в таких субъектах Сибирского федерального округа, как Кемеровская, Новосибирская, Омская и Читинская области. Показатель младенческой смертности в 2007 году снизился до 10,2

промилле (по Российской Федерации за 2007 год - 9,4 промилле). Основными причинами младенческой смертности в 2007 году были болезни и состояния, возникающие в перинатальном периоде (60,6 процента), врожденные аномалии развития (19,0 процента) и несчастные случаи, травмы и отравления (6,3 процента). Уровень младенческой смертности в сельской местности (11,5 промилле) существенно выше, чем в городской (8,9 промилле).

Смертность населения, как общая, так и преждевременная, в основном обусловлена тремя классами причин: болезнями системы кровообращения, несчастными случаями, травмами и отравлениями (насильственные или внешние причины) и онкологическими заболеваниями. В 2007 году на эти причины приходилось 83,5 процента всех умерших и 76,4 процента умерших в трудоспособном возрасте. Несчастные случаи, отравления, травмы составляют в структуре общей смертности до 14 процентов, также они являются ведущей причиной смертности трудоспособного населения (до 36 процентов).

Депопуляция населения обуславливается и низким уровнем доходов жителей Алтайского края, в том числе имеющих детей. По состоянию на 1 января 2008 года органами социальной защиты населения выплачивается ежемесячное пособие почти на 2/3 несовершеннолетних детей, проживающих в Алтайском крае. В силу объективных обстоятельств не сокращается число социальных сирот. На демографическую ситуацию влияет также и недостаток учреждений дошкольного образования. Обеспеченность местами в них в Алтайском крае составила за 2007 год 58,9 процента (по России - 61,9 процента). При этом половина сел края не имеет учреждений, реализующих программы дошкольного образования. На учете для получения мест в детских садах в Алтайском крае состоят более 30 тысяч детей. Рост рождаемости в последние годы еще в большей мере актуализирует данную проблему.

Для улучшения демографической ситуации необходимо изменение положения женщин, имеющих детей, в сфере труда и занятости. Среди официально зарегистрированных безработных в Алтайском крае 60 процентов составляют женщины, из них каждая четвертая в возрасте 20 - 29 лет. Более 27 процентов безработных женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, не имеют профессии (специальности). Уровень безработицы трудоспособных женщин составляет 4,8 процента и значительно превышает показатель общей безработицы по краю (3,8 процента), а женщин в возрасте 20 - 29 лет - 4,1 процента.

Требуется комплексного подхода решение вопросов повышения миграционной привлекательности Алтайского края и, в конечном итоге, - обеспечение за счет этого потребностей динамично развивающейся экономики края в квалифицированной рабочей силе. До 2001 года миграционный прирост являлся источником компенсации потерь населения от естественной убыли. С 2001 года миграционный прирост сменился миграционным оттоком: ежегодно регион покидают 6 - 8 тыс. человек. За 2007 год миграционная убыль составила 5,8 тыс. человек.

Следствием негативных демографических процессов является изменение половозрастной структуры населения. Численность лиц пенсионного возраста в Алтайском крае превышает численность детей в 1,28 раза. Структура населения по полу характеризуется преобладанием женщин: на 1000 мужчин приходится 1159 женщин. Численный перевес женщин начинается в возрастной группе 20 - 24 года. Возрастающая доля женщин в старших возрастных группах связана прежде всего с более высоким уровнем продолжительности их жизни. В то же время сокращается численность девочек (от 0 до 18 лет), их доля составляет от всего населения по краю всего лишь 10,2 процента (17,8 процентов - по Российской Федерации).

В течение всего 2009 года социально-демографическая ситуация в Алтайском крае в целом оставалась стабильной.

На 1 октября 2009 года численность населения составила 2493,3 тыс. человек. С начала года она уменьшилась на 3,5 тыс. человек, или на 0,1 %, в том числе за счет естественной убыли на 3,4 тыс. человек. Миграционная убыль составила 74 человека.

По сравнению с 2008 годом коэффициент рождаемости увеличился на 3,3%, коэффициент смертности сократился на 5,3%, вследствие чего снизилась естественная убыль населения.

В целом по краю число умерших превысило число родившихся на 14,6%. Наиболее неблагоприятная ситуация наблюдалась в 8 территориях, где на одно рождение приходилось от 1,6 до 1,8 случая смерти (в Быстроистокском, Ельцовском и Петропавловском – 1,8; Солтонском, Усть–Пристанском и Целинном – 1,7; Романовском и Шипуновском районах – 1,6).

Естественный прирост населения сохранился в Алейске; Бурлинском, Немецком национальном, Славгородском, Табунском и Третьяковском районах. В городах Барнауле, Славгороде и Яровом; а также Рубцовском и Солонешенском районах естественная убыль сменилась естественным приростом.

Таким образом, процесс депопуляции населения в крае, характеризующийся устойчивым превышением числа смертей над рожденьями, продолжился и в 2009 году.

В январе-сентябре 2009 года миграционная убыль населения в крае составила 74 человека (0,4 в расчете на 10 тыс. населения), в городских поселениях и сельской местности – соответственно 1028 и (-1102) человека.

Число прибывших в край по сравнению с 2008 годом увеличилось на 3,5%, число выбывших за его пределы сократилось на 20,8%.

Число мигрантов внутри края сократилось на 6,7% (на 1411 человек).

Миграционная убыль наблюдалась в 44 территориях края. Миграционный прирост сохранился в городах Барнауле, Рубцовске, Новоалтайске, Яровом, Славгороде, Белокурихе; а также Алтайском, Павловском, Тальменском, Первомайском, Рубцовском, Зональном, Советском и ряде других районов.

В межрегиональной миграции число прибывших из других регионов России уменьшилось на 1,9%; число выбывших - на 20,6%. Миграционная убыль сохраняется со всеми федеральными округами, кроме Дальневосточного. Наибольший миграционный отток наблюдается в регионы Сибирского (1856 человек) и Центрального (695 человек) федеральных округов.

В области международной миграции на 27,0% увеличился миграционный прирост со странами СНГ. Большая доля этого прироста приходится на иммигрантов из Казахстана (41,0%), Кыргызстана (22,6%), Таджикистана (16,1%), Узбекистана (10,1%). Отрицательное сальдо миграции наблюдается с Белоруссией.

Число эмигрантов в страны дальнего зарубежья и Балтии сократилось на 32,8% и составило 309 человек, из них 256 человек (82,8%) выехали в Германию.

К концу сентября 2009 года численность экономически активного населения составила 1283 тыс. человек (51,3% от среднегодовой численности населения края за 2008 год), в их числе 1122,1 тыс. человек (87,5%) заняты в экономике.

В общей численности занятого в экономике населения 529,8 тыс. человек, или 47,2%, составили штатные работники крупных и средних организаций (без учета совместителей). Для работы в этих организациях на условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера привлекались еще 18,2 тыс. человек (в эквиваленте полной занятости). Число замещенных рабочих мест работниками списочного состава, совместителями и лицами, выполнявшими работы по договорам гражданско-правового характера, в сентябре 2009 года составило 548,0 тыс.

В январе-сентябре 2009 года 29,2 тыс. работников (5,4% среднесписочной численности) организаций (без субъектов малого предпринимательства) работали в режиме неполной рабочей недели (дня) по инициативе администрации, вынужденные административные отпуска имели 20,1 тыс. человек (3,7%).

По сравнению с 2008 годом численность работников, работавших в режиме неполной рабочей недели (дня), увеличилась на 25,3 тыс. человек (в 7,5 раза), численность работников, имевших вынужденные административные отпуска, - на 11,6 тыс. человек (в 2,4 раза).

Наибольшие размеры неполной занятости работников обрабатывающих производств отмечаются в производстве транспортных средств и оборудования, пищевых продуктов, включая напитки, и табака; металлургическом производстве и производстве готовых металлических изделий, производстве прочих неметаллических минеральных продуктов.

На конец октября 2009 года, по данным управления Алтайского края по труду и занятости населения, численность не занятых трудовой деятельностью граждан составила 54,8 тыс. человек. Численность безработных граждан по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года увеличилась на 15,1 тыс. человек, или на 42,9%, и составила 50,3 тыс. человек. Пособие по безработице получают 80,3% безработных.

В октябре 2009 года статус безработного получили 8,6 тыс. человек (на 2,7 тыс. человек, или в 1,5 раза, больше, чем в октябре 2008 года). Снято с учета 8,8 тыс. безработных, что на 1,0 тыс. человек, или на 10,0%, меньше, чем в октябре 2008 года.

ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНАЯ АКТИВНОСТЬ СТУДЕНТОВ ВУЗА
Гранкин В., Ухин Е. – студенты, Горбунова Т.Н. – доцент кафедры ЭТ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Уровень физкультурно-спортивной активности населения во многом определяет востребованность физической культуры и эффективность ее развития в обществе. Поэтому так важно сделать анализ побудительных сил, которые существенно влияют на процесс вовлечения различных слоев населения, прежде всего, молодежи, в физкультурно-спортивную деятельность. В данной работе мы проанализируем особенности отношения студентов АлтГТУ к физической культуре и спорту. Объектом нашего исследования стали студенты с 1 по 5 курс обучения. Было опрошено 120 человек. На наш взгляд результаты опроса дали достаточно информации для размышлений о перспективах развития физкультуры и спорта в высших учебных заведениях.

1. Время на обучение.

Таблица 1

Время, которое студенты тратят на обучение (частоты и %)

Альтернатива	человек	проценты
большая часть дня	34	28,3
около половины дня	32	26,6
меньшая часть дня	54	45,1

Таблица 2

Посещение дополнительных учреждений студентами (частоты и %)

Альтернатива	человек	проценты
спортивная секция	39	32,5
курсы дополнительного образования	20	16,7
второе высшее образование	18	15
политическая партия, общественная организация	9	7,5
неформальное объединение (КВН и др.)	25	20,8
художественная школа	9	7,5

2. Отношение студентов к здоровому образу жизни.

Общеизвестно, что отношение к здоровью, здоровому образу жизни тесно связано с ценностными ориентациями личности, то есть с тем, какие жизненные ориентиры имеет

человек, на какое место ставит заботу о своем физическом состоянии в ряду других ценностей. Для анализа данной ценностной структуры, определяющей важность здорового образа жизни для студентов предлагалось проранжировать следующие параметры: материальный достаток; новые впечатления, путешествия; общение с друзьями; здоровье; успех в личной жизни.

В результате были выявлено, что в среднем наиболее важны для студентов сегодня возможность получения новых впечатлений, путешествия, на втором месте - профессиональное признание, карьерный рост; на третьем - материальный достаток. Важно отметить, что здоровье в этом списке занимает предпоследнее место, что с одной стороны является следствием того, что молодые люди редко имеют проблемы со здоровьем, поэтому не так беспокоятся о нем, как люди старшего возраста. С другой стороны - это свидетельство того, что в современной ситуации молодежь более ориентирована на достижение успеха в деловой сфере, получение достойного заработка, что, в свою очередь, открывает более широкие возможности.

При сравнении средних оценок в группах с различными социально-демографическими характеристиками, можно увидеть, что наиболее значимые различия в оценках различных жизненных ценностей наблюдаются между мужчинами и женщинами. Интересно отметить, что девушки на сегодняшний день остаются достаточно традиционными в своих жизненных позициях: для них более значимыми, чем в среднем по выборке, являются только две ценности - материальный достаток и общение с друзьями, при этом несколько менее важны профессиональное признание и здоровье. Мужчины в целом более ориентированы на достижение профессионального успеха, новые впечатления, для них более важно здоровье, тогда как успех в личной жизни, и даже друзья и материальный достаток отходят на второй план.

В данном случае представляется закономерным вывод о том, что женщины более последовательны в соблюдении некоторых элементов здорового образа жизни, нежели мужчины, готовы тратить на это определенные усилия. В то время как мужчины чаще выбирают такие виды поддержания формы, которые либо представляют для них определенный интерес, либо достаточно просты в соблюдении.

Возраст респондентов также оказывается достаточно значимым при рассмотрении представлений о здоровом образе жизни студентов. Для участников исследования, учащихся на 1-2 курсах вуза наиболее актуальными способами соблюдения здорового образа жизни являются, во-первых, отказ от вредных привычек - 58,4% и соблюдение правил гигиены. Это свидетельствует о том, что студенты этого возраста в большинстве своем не уделяют серьезного внимания своему здоровью. Студенты 3-4 курса имеют уже более структурированный подход к здоровому образу жизни, вкладывая в это понятие уже соблюдение режима дня (30%) и постоянное медицинское наблюдение (20,4%), то есть, вероятно, начинают сказываться умственные нагрузки, ощущается нехватка времени, усталость. И, наконец, студенты старших курсов ориентированы уже на регулярные виды деятельности, направленные на постоянное поддержание формы - занятия спортом и правильное питания, а также (так как многие к этому возрасту уже имеют самостоятельные доходы), имеют возможность значительно чаще посещать салоны красоты, различные процедуры.

Однако необходимо определить, какое понимание студенты, ведущие, либо не ведущие здоровый образ жизни вкладывают в данное понятие. Среди студентов, ведущих по их собственной оценке здоровый образ жизни, большинство подразумевает под этим, в первую очередь, регулярные занятия спортом (68%), на втором месте - правильное, сбалансированное питание (65%), на третьем - отказ от вредных привычек (62%). В группе студентов, не считающих, что они ведут здоровый образ жизни, ситуация несколько иная - первое место занимает отказ от вредных привычек (65%), второе - правильное питание.

Полученная информация позволяет говорить о том, что большинство опрошенных довольно положительно относятся к ведению здорового образа жизни, считая, что это - стиль

жизни людей (58% опрошенных выбрали данный вариант), а также, что это приносит удовольствие (52% выбрали данный вариант). Далее по популярности, примерно с равным количеством выборов, следуют оценки, скорее свидетельствующие о противопоставлении опрошенными себя людям, ведущим здоровый образ жизни: «это люди, помешанные на здоровье» (23%), «это обеспеченные люди» (22%) и «это люди, для которых очень важна внешность» (21%). Однако, в последних двух случаях, возможно, что респондент относит себя к таким людям. Для выяснения этого момента проанализируем взаимосвязь между отношением студентов к людям, соблюдающим правила здорового образа жизни, и тем, заботится ли сам респондент о своем здоровье.

Действительно, сопоставление данных показывает, что число тех, кто сам ведет здоровый образ жизни, значительно превышает количество не придерживающихся данного стиля жизни по выбору пункта «это люди, для которых очень важна внешность». То есть, это означает, что одной из важнейших причин поддержания здорового образа жизни для студентов является забота о своем внешнем виде, физической форме. Что касается такой оценки, как «это очень обеспеченные люди» то, так как в основном студенты имеют невысокий уровень материального положения, большая часть их противопоставляет себя людям, заботящимся о своем здоровье (то есть, низкая обеспеченность является одной из причин того, что студенты не ведут здоровый образ жизни).

3. Отношение студентов к физкультуре в вузе.

В первую очередь рассмотрим, насколько посещаемым предметом является физкультура в вузе. По данным исследования, 86% либо ходили на занятия в прошлом (студенты старших курсов, где данный предмет уже не ведется), либо ходят в настоящее время (для студентов младших курсов). Из них 60% респондентов данные занятия нравились, остальные ходили на них по другим причинам (обязательность посещения, санкции за непосещение и др.).

Мотивы остальных 14%, не посещающих данный предмет, сводятся к следующим: во-первых, это освобождение по болезни (52%). С учетом того, что студенты в основном оценивают состояние своего здоровья как хорошее (49,2%), есть основание предполагать, что данное освобождение вызвано, скорее, нежеланием студентов ходить на физкультуру, нежели реальными болезнями. Во-вторых, ряд причин, вызывающих неудовлетворенность студентов условиями занятий: плохой инвентарь, принудительность, неэффективность и так далее.

Таблица 3

Причины непосещения занятий по физкультуре в вузе (число ответивших, %)

Освобожден (а)	12	46,2
не интересно	3	11,6
плохой инвентарь	2	7,7
принудительность	2	7,7
ничего не дает, не эффективно	2	7,7
не было физкультуры	2	7,7
мало игровых видов спорта	1	3,8
хожу на другие тренировки	1	3,8
лень	1	3,8
Итого:	26	100

Помимо посещаемости, нас интересовала динамика отношения к физической культуре и спорту за время обучения в вузе. Исследование показало, что занятия в вузе практически не повлияли на отношения к спорту вообще у большинства опрошенных (70,83%), и даже отмечаются некоторые позитивные сдвиги (10,83% опрошенных указали, что отношения за период обучения в вузе улучшилось). Однако, как можно увидеть при анализе причин данного улучшения, можно отметить, что 20% опрошенных студентов говорят об общем

улучшении отношения к спорту, связанного с осознанием пользы этих занятий (то есть, наблюдается непрямая связь с занятиями физкультурой, возможно, повлияли другие факторы).

Об ухудшении отношения к физкультуре говорили только 10 опрошенных, однако это также (как и в случае улучшения отношения) во многом связано с личностью преподавателя, что в целом свидетельствует о важности данного фактора.

И, наконец, последний вопрос, касающийся отношения в физической культуре и спорту, который задавался студентам, имел своей целью выяснение оценки целесообразности, полезности занятий физкультурой в вузе. Результат свидетельствует об общем положительном отношении к физкультуре (65% студентов сказали о том, что занятия приносят пользу), однако, налицо проблемы, мешающие студентам воспринимать занятия физкультурой как полноценные спортивные занятия, сравнимые с платными секциями.

Таким образом, исследование показало, что, несмотря на общее восприятие студенческой молодежью популярной на сегодняшний день идеи о здоровом образе жизни, попытках соблюдения основных принципов заботы о собственном физическом состоянии, существует ряд факторов, которые препятствуют процессу становления общей культуры здоровья. Прежде всего, это студенческое расписание (нехватка времени, загруженность), а также условия жизни некоторых студентов (особенно это касается проживающих в общежитиях). Помимо этого - ощущается недостаток материальных ресурсов, который мешает студентам выбирать спортивные секции, исходя из собственных запросов, тогда как условия занятий физкультурой в вузах, а также учет индивидуальных физических особенностей и потребностей личности оставляют желать лучшего.

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Иванова Е.С. – студент, Белая Н.В. - ассистент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления персоналом.

Сферы приложения процессов мотивации трудовой деятельности определяют ее специфику. В данной работе в качестве объекта мы рассмотрим организации, занятые в сельском хозяйстве. В настоящее время сельское хозяйство отстает в развитии и уступает другим отраслям по многим экономическим показателям. В частности, недостаточная обеспеченность предприятий сельского хозяйства кадрами и неудовлетворительное качество трудовых ресурсов вызывают необходимость выявления причин такого положения дел и их скорейшее устранение. В данном вопросе мотивация персонала играет не последнюю роль. От грамотной организации этого процесса во многом зависит эффективность привлечения и закрепления персонала на предприятиях сельского хозяйства, а также улучшения имиджа сельхозпредприятий как работодателей. Необходимо создавать условия для высокопроизводительного труда как основы эффективного хозяйствования, и главную роль в решении данной проблемы играют системы мотивации и стимулирования труда, разработанные с учетом интересов и потребностей, актуальных для работников села.

Для того чтобы лучше разобраться в специфике мотивации персонала предприятий сельского хозяйства, нужно рассмотреть их особенности и отличия от предприятий других отраслей.

Во-первых, сельскохозяйственные предприятия осуществляют свою деятельность в разнообразных природно-климатических зонах, труд работников во многом происходит на открытом воздухе, с использованием живых организмов. Это делает сельскохозяйственный

труд мало привлекательным и неэстетичным, ставят эффективность использования труда в зависимость от сезона, качества природных ресурсов, погодных явлений.

Во-вторых, цены на сельскохозяйственную продукцию не обладают стабильностью. В урожайный год излишек сельхозпродукции может вызвать резкое падение цен на неё, а в неурожайный год её недостаток приведёт к росту цен.

В-третьих, сельскохозяйственное производство имеет малую привлекательность для инвесторов, так как характеризуется продолжительным циклом производства, длительным периодом окупаемости вложений, высокой капиталоемкостью, неуверенностью предпринимателей и инвесторов в стабильности аграрного рынка в долгосрочном периоде.

В-четвёртых, сезонность работ, которая присуща предприятиям сельского хозяйства, не может обеспечить сельскому населению полной занятости и ставит его в условия неполного рабочего года.

В-пятых, качество и уровень жизни на селе существенно уступают городским, что стимулирует процессы урбанизации. Подготовленные молодые специалисты по сельскохозяйственным профилям редко возвращаются в село, устраиваясь работать в несвязанные с профессией сферы, тем самым пополняя трудовые ресурсы более благополучных отраслей и создавая дефицит квалифицированных кадров в сельском хозяйстве.

В-шестых, на многих сельхозпредприятиях до сих пор отмечается существенная доля ручного труда вследствие недостаточной механизации и автоматизации трудовых процессов, что особенно выражено в растениеводстве и животноводстве.

Тем не менее, сельское хозяйство является одной из главных отраслей народного хозяйства, оно затрагивает интересы каждого человека. От масштабов агропромышленного комплекса и эффективности его функционирования во многом зависят повышение уровня жизни населения и обеспечение продовольственной безопасности страны. Именно поэтому вопросы эффективного использования трудовых ресурсов, мотивации деятельности и управления персоналом в данной отрасли требуют отдельного рассмотрения, так как специфика предприятий сельского хозяйства порождает необходимость корректировки имеющихся методик.

В управлении персоналом важно учитывать личные, коллективные и общенародные интересы работников, но особую роль, безусловно, играет личный интерес. Следует помнить, что, повышая уровень жизни работников сельского хозяйства, нельзя забывать про расширение культурно-развлекательной и социально-бытовой базы села. Работник должен иметь возможность удовлетворять свои духовные потребности, организовывать семейный быт, обеспечивать достойное воспитание детей, гарантировать безопасные условия для жизни и здоровья себя и членов своей семьи.

В целом, методы мотивации трудовой деятельности на сельскохозяйственных предприятиях схожи с аналогичными методами в других отраслях, но имеют и свои особенности.

Нематериальная система мотивации труда в сельском хозяйстве обладает обширным диапазоном применимых компонент, инструментов, рычагов для достижения целей организации. Мы предлагаем следующие варианты морального стимулирования:

1. Поздравления. Поздравления и в целом личное, внимательное отношение со стороны коллег и руководства мотивирует сотрудника на формирование чувства принадлежности к компании, повышает лояльность.

2. «Витрина успехов» или «Доска почета». На информационном стенде вывешиваются сообщения о важных достижениях сотрудников, информация о почетных работниках. Трудовых династиях и т.д.

3. Прописанные и доведенные до сведения работников критерии и этапы карьерного продвижения, которые открывают перспективы роста, мотивируют на развитие и улучшение показателей трудовой деятельности.

4. Организация обмена опытом и внутреннего обучения. Обмен опытом и обучение сотрудниками друг друга в рамках организации и ее подразделений работает на сплочение персонала, создание команды, мотивирует профессиональный рост, повышает лояльность сотрудников.

5. Включение сотрудников в процесс принятия решений. Участие сотрудников в принятии решений может происходить в разных формах: опросы, анкетирование, совместное обсуждение стратегических планов или информирование о сути таковых, рассмотрение предложений и инициатив.

Кроме того, можно выделить ряд стимулов, которые работают на повышение качества трудовой жизни, однако требуют существенных затрат со стороны организации:

Предоставление формы, спецодежды, горячего питания;

Организация качественного медицинского обслуживания;

Организация досуга и отдыха работников.

Крайне значимыми являются стимулы, предоставляемые на индивидуальной основе:

Право на получение льготных кредитов;

Право на предоставление беспроцентной ссуды на улучшение жилищных условий, приобретение товаров длительного пользования;

Безвозмездная материальная помощь по случаю рождения ребенка, бракосочетания, тяжелой болезни и иным обстоятельствам.

Нужно отметить, что на сегодняшний день мотивация работников сельскохозяйственных предприятия очень низкая. Связано это, в первую очередь, с проблемами финансирования. Как правило, сезонный характер деятельности многих предприятий обуславливает и сезонность поступления финансовых средств. Безусловно, существует множество финансовых механизмов, которые могут помочь сельхозпроизводителю равномерно распределить денежные потоки (например, получение кредитов, заключение фьючерсных контрактов и другое), но никто не дает гарантии, что очередной год окажется урожайным и предприятие сможет ответить по своим обязательствам. Однако ситуация в отрасли в последние годы меняется. Привлечение новых технологий производства сельскохозяйственной продукции позволяет повышать урожайность, снижать уровень предпринимательских рисков, обеспечивать финансовую устойчивость сельхозпредприятий.

Стоит сказать и о разработке способов привлечения и закрепления молодежи в аграрном секторе. Эта тема была и остается одной из самых актуальных. На наш взгляд, заслуживают внимания следующие предложения:

Во-первых, следует провести работу по преодолению сезонных форм организации труда. В селе можно развивать промышленное производство и промыслы, возрождать ремесленные традиции, активно использовать сельскую культуру в туристских целях.

Во-вторых, организовать материальное стимулирование труда работников сельского хозяйства таким образом, чтобы молодежи было выгодно работать в своем родном населенном пункте, а не стремиться уехать на более высокие заработки в город. Оплата труда в сельском хозяйстве должна соответствовать величине затрат труда и его качества.

В-третьих, в сельской местности следует значительно улучшить социальные условия жизни населения. Причем эту задачу должны решать не только сельскохозяйственные учреждения, но и в первую очередь органы местной власти, областных, краевых и федеральных ведомств.

В-четвертых, ввести постоянное совершенствование и улучшение системы подготовки и переподготовки кадров для аграрного сектора. В связи с распространением платного обучения студентов вузов и учащихся техникумов ежегодно выделять для лучших учащихся сельских школ квоты для обучения в вузах и техникумах на бюджетной основе. Однако важнейшим моментом становится разработка и контроль исполнения договоров об обязательном возвращении специалистов на работу в село.

Наряду с этим в сельскохозяйственном производстве следует шире внедрять индивидуальные технологии при выращивании сельскохозяйственных культур, в животноводстве, строительстве. Молодежь всегда проявляет повышенный интерес к научно-техническому прогрессу. Использование трудовых ресурсов повысится за счет молодых специалистов, если они будут иметь возможность более активно участвовать в применении новых технологий и передовых методов организации труда.

Таким образом, мотивация персонала предприятий сельского хозяйства напрямую зависит от специфики самой отрасли и характеристик занятых в ней трудовых ресурсов. Это первоочередные факторы, которые непременно должны учитываться при формировании систем мотивации и стимулирования работников сельского хозяйства.

Список использованной литературы:

Гордеев А. Актуальные проблемы развития сельского хозяйства Российской Федерации [Электронный ресурс] / А. Гордеев. – Электрон. текст. дан. – М., 2009. – Режим доступа: <http://www.agronews.ru/articleview.php?AId=1224> – Загл. с экрана.

Менеджмент в АПК: уч. пособие для вузов / Ю.Б. Королев, В.Д. Коротнев, Г.Н. Кочетова, Е.Н. Никифорова; под общ. ред. Ю.Б. Королева. – М.: Колос С, 2007. – 422 с.

Носкова М.В., Булгакова Л.Н.. Трудоресурсы сельского хозяйства алтайского края / М.В. Носкова, Л.Н. Булгакова // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2007. - № 8 (34). – С. 74-77.

КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОЛОДЕЖИ КАК ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Кареева А.Н., Святкин С. А. – студенты, Горбунова Т.Н. – доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Современное состояние общества, процессы, происходящие в нашей жизни, заставляют по-новому взглянуть на проблему воспитания молодежи, формирования ее интеллектуального и творческого потенциала в процессе обучения в средних специальных учебных заведениях.

В отличие от прошлых лет, когда личность молодого человека складывалась в рамках устоявшейся идеологии и сложившейся системы общественных связей, в нынешних условиях ее становление осложнено рядом объективных, далеко не всегда позитивных, социально-экономических факторов, главный из которых - отсутствие четких критериев в морально-духовной сфере общества.

Психолого-педагогические аспекты формирования личности молодого человека сегодня не часто фигурируют в программах культурно-досуговой деятельности.

Досуг молодежи существенно отличается от досуга других возрастных групп в силу специфических потребностей и присущих ей социально-психологических особенностей "молодежного сознания": повышенной эмоциональности восприятия и острых реакций. В основе его содержания не только отдых и развлечения, но и решение жизненных проблем, т. к. в этом возрасте идет активный процесс самопознания, самореализации, самовыражения. Ценностные ориентации на вид культурно-досуговой деятельности зависят от возможности удовлетворения личных потребностей.

Молодежь – социальная группа, жизнедеятельность которой характеризуется активным вступлением в самостоятельную жизнь, включенностью в новые социальные отношения, формированием мировоззрения, духовного облика, становлением характера. Качества, присущие молодежному поколению, – предрасположенность к новому, нетерпимость к рутине, динамизм, импульсивность. В этот период у молодого человека возникает проблема выбора жизненных ценностей. Юность стремится сформировать внутреннюю позицию по

отношению к себе, другим людям, определить место категориям добро и зло, честь, достоинство, право, долг.

Основные потребности этой возрастной группы общение, выбор профессии и будущего спутника жизни, эмоциональная разрядка и отдых, участие в социально-значимых событиях и возможность самостоятельного решения проблем. Социализация молодежи в досуге есть не менее сложный процесс, чем учеба и труд.

Во временных коллективах досуг является существенным звеном социального воспитания личности, стимулом его творческого, интеллектуального, духовно-нравственного, физического развития, процессом, направленным на углубление и расширение знаний, гуманизацию чувств и поступков.

В Алтайском политехническом Университете студенческий досуг является важнейшим звеном воспитательной работы.

Воспитательная работа носит системный плановый характер. Занимается ею весь профессорско-преподавательский коллектив: администрация, сотрудники деканатов и кафедр, руководители военной подготовки и физического воспитания, руководители творческих кружков, т.е. создаются оптимальные условия для формирования у студентов нравственности и трудолюбия, развития общей культуры и творческой одаренности, реализации интеллектуального и творческого потенциала, в соответствии с принятой учебно-воспитательной концепцией «Формирование конкурентоспособного специалиста».

Задачей первостепенной важности является изучение духовных потребностей студенческой молодежи, так как если практические шаги по обновлению общества не будут опираться на реальные потребности молодых людей, не будут соответствовать их интересам, то вряд ли они будут реализованы на практике.

Таким образом, большое значение приобретает социально-психологический подход к массовой работе организаторов досуга, позволяющий опираться на такие механизмы как коллективная эмоция и общественный настрой.

Работа с молодежью должна выполнять ряд социально-значимых функций: просвещение молодежи; развитие творчества и общественной активности; организация широкого общения; обеспечение отдыха и развлечений.

Чем шире и разнообразнее поле досуговой деятельности, тем положительнее и благотворнее ее результаты.

В АлтГТУ работает совет студенческого самоуправления, студенческий оперативный отряд, студенческий комитет общежития, независимый профсоюз студентов, что помогает выявлению лидерских качеств, формированию гражданского самосознания студентов.

В настоящее время функционируют творческие кружки: театральная студия «Калейдоскоп», вокальная «Прелюдия», хореографический кружок, спортивные секции, предметные кружки, «Интернет-клуб», выходит в свет газета «На сковородке», различные агитбригады, КВН и т. д.

Ежемесячно проводятся конкурсы стенгазет между группами тематического и календарного содержания. Все мероприятия записываются на видео, монтируются в передачи и транслируются в холле на переменах.

Большое внимание уделяется физкультурно-оздоровительному воспитанию, на базе Университета существует центр здоровья (профилакторий): стоматологический, массажный и физиокабинет, зал шейпинга, теннисный, тренажерный зал - «Ювента», где студенты с удовольствием проводят свое свободное время.

В связи с этим нами было проведено социологическое исследование среди студентов Университета 1-4 курсов (124 человека) по анкете «Досуг в АлтГТУ», на основе чего было выявлено, что в творческих студиях и спортивных секциях занимаются 28%, посещают общеуниверситетские мероприятия как зрители 41%. Остальные 31% - практически не бывают на мероприятиях, общаясь вне учебного заведения либо в собственной семье.

Усовершенствуются и обновляются сценарии, традиционными стали «Посвящение в студенты», общеуниверситетские «Дни здоровья», «Осенний бал», КВН, День студента, Мисс

АлтГТУ, различные предметные олимпиады и т. д. Все мероприятия несут свою смысловую нагрузку, преследуют свои воспитательные цели: расширение кругозора в области получаемой специальности, развитие духа соревнования, воспитание эстетического вкуса, пропаганда здорового образа жизни, развитие чувства юмора, познавательной активности.

В ходе нашего исследования было выявлено, что большинство опрошенных студентов не имеют возможностей проведения досуга на территории Университета (более 50%), говоря о недостаточности мест проведения в стенах АлтГТУ какого-либо досуга.

Проанализировав ответы студентов, можно сделать вывод, что большая их часть не заинтересована в своём культурном и образовательном развитии, т. к. на территории Университета уже созданы различные кружки и секции, которые по их же ответам их интересуют. Явно видимой причиной того, что студенты, досуг которых не определён, просто не знают о существовании данных досуговых организаций.

В учебных заведениях студенческий досуг должен являться важнейшим звеном воспитательной работы. Воспитательная работа должна носить системный плановый характер. В процессе культурно-досуговой деятельности необходимо тесное и творческое сотрудничество педагогического коллектива с советом студенческого самоуправления, студенческим оперативным отрядом, студенческий комитет общежития, независимым профсоюзом студентов, что помогает выявлению лидерских качеств, формированию гражданского самосознания студентов.

Проблема творческого подхода к организации досуга молодежи это задача государственного уровня. И ее решение имеет общегосударственное значение. Поэтому ей надо уделять большое внимание на всех уровнях. Но все-таки наиболее эффективно, по нашему мнению, она решается на индивидуальном, личностном уровне. Поэтому надо создавать оптимальные условия для гармоничного развития личности, стимулировать стремление молодых к активному проведению досуга, сводить к минимуму ничем незанятое свободное время молодых людей. И в выигрыше от этого откажутся все. Ведь молодежь это не только активная, живая часть общества, но и его основа в будущем.

Поэтому современная воспитательная стратегия должна строиться на формировании и развитии у учащейся молодежи, прежде всего, духовно-нравственных ценностей гуманизма, свободы, демократии, трудолюбия, справедливости, гражданственности, патриотизма и многих других.

КОНЦЕПЦИЯ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ОЛЕДЕНЕНИЯ ФАСАДОВ И КРОВЛЕЙ ГОРОДСКИХ И ЗАГОРОДНЫХ ДОМОВ

Кашкарова Д. – студент, Горбунова Т.Н. – доцент кафедры ЭТ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Жизнь каждого человека – здоровье, психологическое и эмоциональное состояние, трудовая деятельность, поведение - напрямую связана с удовлетворением определённых потребностей, одной из которых является необходимость в безопасности. Так люди стараются выбрать для себя надежное, безопасное жилье с гарантиями по предоставляемым коммунальным услугам.

Соблюдение данного условия особенно актуально для регионов Сибири в зимние периоды. Потому что длительный холодный период, обусловленный климатическими особенностями: обильными осадками, крайне низкими температурами, доставляет большие неудобства жителям сибирских городов и проблемы городским коммунальным службам. Это, в первую очередь, порывы труб на трассах отопления и водоснабжения, пролегающих в промерзшей земле, влекущие за собой отключение домов от отопления или электроснабжения и, как следствие имеющие риск в размораживании зданий. Это и постоянные в весенние периоды капли, которые, чередуясь с заморозками и оттепелями, являются причиной образования наледи вокруг домов, что приводит к травмам людей и авариям автотранспорта. Это и повсеместный сход снега с крыш домов, который, конечно,

стараются предупредить, но не всегда это удается; а также опаснейший обрыв тяжёлых ледяных сосулек, причиняющий ущерб автомобилям и зданиям, расположенным вблизи мест схода снега, а также ежегодно уносящий жизни десятков людей.

Все вышеперечисленные негативные факторы влекут за собой материальные, физические и моральные затраты общества и городского хозяйства.

В то же самое время снег и обледенение не являются основными проблемами осенне-зимне-весеннего периода жизни нашего города, поэтому вряд ли в ближайшее время администрацией будут разрабатываться проекты по эффективному очищению города от выпавших осадков.

Именно по этой причине автор решил обратиться к этой теме самостоятельно и попытаться найти пути эффективного её решения.

Всем известно, что снег и лед - это замороженная вода. Вода имеет химическую формулу H_2O , и в природе представлена в трех состояниях: жидкость, пар (при $t \geq 100^\circ C$, $P=760$) и твердое вещество (снег и лед при $t \leq 0^\circ$). Именно вода используется человеком ежедневно и обеспечивает ряд биохимических процессов, также она используется людьми в технологических целях и т.д..

Так почему же нельзя использовать снег и лед в технических целях? Это не только сократит затраты на уборку снега, освободит рабочие руки, сделает жизнь безопасней, но и решит проблему дефицита воды, улучшит экологическую ситуацию.

Можно предложить следующую концепцию, решающую вышеперечисленные проблемы. Конечно же для воплощения этой концепции в жизнь понадобятся затраты материальных ресурсов, но, если рассматривать нововведения в долгосрочном периоде, то они довольно быстро окупятся, так как заменят несколько пунктов ежемесячных и ежесезонных затрат.

1. Так проблему затрат, связанных с очисткой кровли от снега и льда можно решить, изменив сам подход к внешнему виду кровель. Стандартная кровля должна обязательно иметь скат и водосток, что иллюстрирует рис.1. Положительные качества этого вида крыш, используемые летом, являются общественно опасными в зимний период.

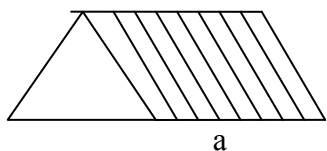
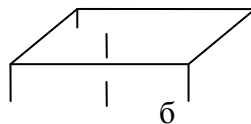


Рисунок 1



Чтобы избежать негативных последствий, связанных с формой крыш, надо модифицировать внешний вид кровли, чтобы она могла собирать осадки (рисунок 2).

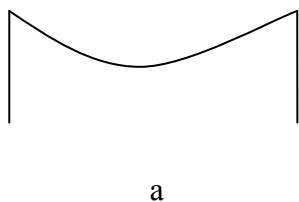


Рисунок 2



2. Лед и снег - это структурированная вода, поэтому если пропустить ее через ступенчатую фильтрацию (нанофильтрацию), то в результате можно получить дистиллированную воду.

3. Дистиллированная (очищенная) вода может являться сырьем для водородных двигателей, водородных турбин и т.д., что может являться источником:

1. тепловой энергии

2. электрической энергии
3. дополнительной энергии

Например, можно извлекать энергию на разнице потенциалов между холодными и теплыми воздушными массами.

Сегодня водородные двигатели и водородные котлы становятся довольно популярными, они начали использоваться в автомобилях, так как являются экологически чистыми, довольно безопасными и высокоэнергопроизводящими системами.

Соединив все вышеперечисленные пункты можно прийти к выводу, что если к дому с модифицированной кровлей присоединить водородный двигатель, то можно отапливать дом, пользоваться горячей водой или даже получать электроэнергию.

3. Энергию для изначального запуска водородного двигателя можно извлечь из установки солнечных батарей, находящихся на солнечной стороне фасада дома.

Для практического применения этой концепции нужно:

Модернизировать существующие жилые дома согласно концепции.

Изменить конструктивные особенности строительства домов для Сибири.

Рассматриваемый дом функционирует на водородном топливе. Водород получается из разложения дистиллированной воды в водородном реакторе на кислород и водород. (Дистиллированная вода в свою очередь получается из осадков: дождя, снега и града путем многоступенчатой фильтрации).

На рисунке 3 представлен принцип устройства дома:

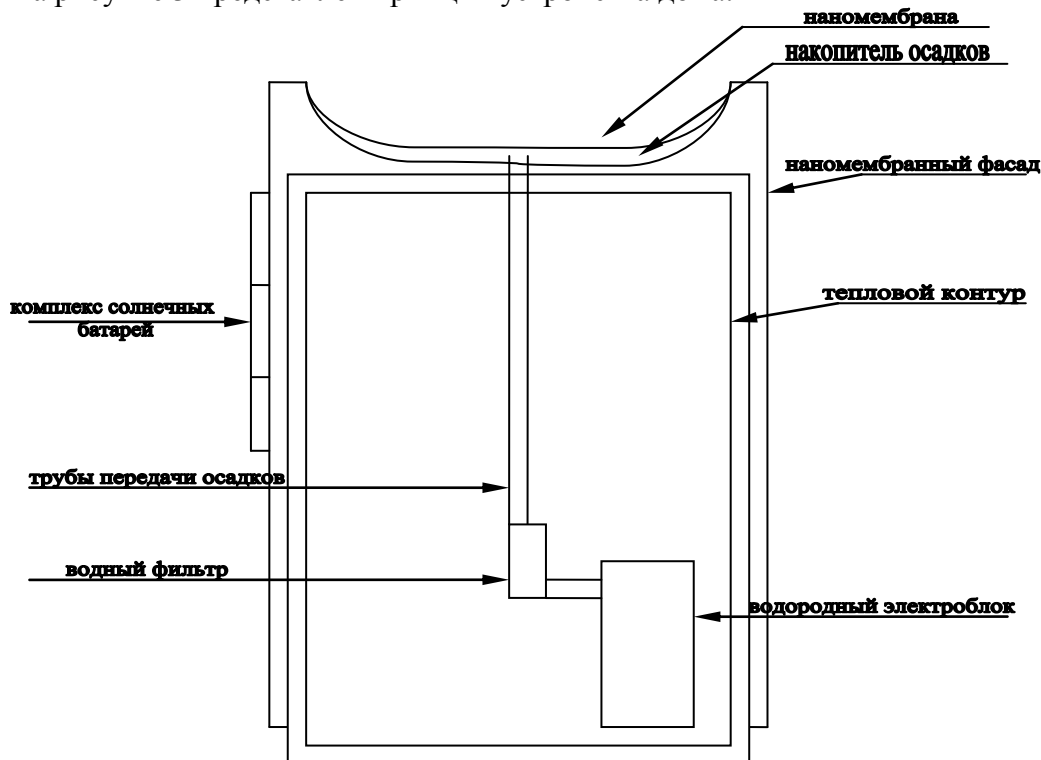


Рисунок 3 - Принцип устройства дома

Дом обладает вогнутой крышей - резервуаром, дно которой выстлано многослойной нано-мембраной из полимеров, один из слоев которой является эбонитовой нано-мембраной, другой – полиэтиленовым, с нано-шерстяными волокнами. Многослойная нано-мембрана покрыта водоотталкивающим слоем. В одном или нескольких местах крыши находятся воронковидные отверстия, собирающие осадки в резервуары, в которых происходит переход из твердого (снегообразного) состояния в жидкое, путем подогревания резервуаров (каталитических колонн), а также происходит фильтрация воды. Часть воды, не прошедшая очистку идет на технические нужды (например, на канализование дома).

После этапа отчистки дистиллированная вода поступает в водородную энергоустановку-водородный двигатель, где происходит ее расщепление на водород и кислород. Часть

свободного кислорода можно направить в дом, что улучшить состав воздуха в здании и самочувствие людей.

Энергия, образующаяся при переработке водорода, переходит в тепловую и электрическую. Газы, образованные от сжигания водорода в водородном генераторе с системой блочного нагрева воды (блочный нагрев воды - это система подвода горячего воздуха к группе радиаторов, которые составляют замкнутую цепь отопления дома) идут на тепловой контур здания, т.е. с помощью водородного генератора осуществляется отопление дома (благодаря тепловому контуру, функционирующему на разнице потенциалов). Часть энергии идет на отопление дома, часть - на содержание водородного двигателя, а оставшаяся электрическая энергия тратится на нужды дома, а избыток электрического разряда сохраняется в накопительных батареях, где и аккумулируется.

В итоге получается, что благодаря переработке осадков дом находится на электрическом, тепловом, водном (техническая вода и питьевая - дистиллированная) самообеспечении. Чтобы не произошло непредвиденное исчерпание всего запаса осадков, а, следовательно, остановки водородного оборудования, в доме должен находиться запасной резервуар с дистиллированной водой, заранее полученной в процессе очистки.

Для того чтобы здание было сейсмически устойчивым, лучше располагать (спроектировать) водородную установку (водородный двигатель) в центре дома, но если грунты являются неподвижными, то ее можно перенести и в боковую часть здания.

Образовавшуюся энергию можно использовать также и для освещения улиц: энергии должно хватать для использования уличных фонарей, оборудованных энергосберегающими лампами.

Особенностью такого дома является устройство крыши, на котором бы хотелось остановиться подробнее.

Как было уже замечено, дом обладает вогнутой крышей-резервуаром, дно которой выстлано многослойной нано-мембраной из полимеров, один из слоев которой является нано-эбонитовой мембраной, другой - полиэтиленовым с нано-шерстяными волокнами. Многослойная нано-мембрана покрыта водоотталкивающим слоем. Между некоторыми внутренними слоями нано-мембраны расположена нано-нить, изготовленная по форме «морской волны». При наличии осадков нано-нить, под тяжестью снега и воды, распрямляется, образуя «гладкую» донную поверхность крыши-резервуара, а при отсутствии осадков, нано-нить приобретает изначальную форму «волны», подвижная поверхность крыши-резервуара изменяется, приобретая «волновую» форму в соответствии с формой нано-нити.

Описанный процесс довольно важен для водородного цикла, потому что именно с крыши начинается запуск водородного генератора:

Так как дно крыши выстлано многослойной нано-мембраной из полимеров, один из слоев которой является нано-эбонитовой мембраной, другой - полиэтиленовым с нано-шерстяными волокнами, то при попадании на крышу осадков (под их массой) происходит трение одного слоя мембраны о другой, что приводит к образованию первичного электрического заряда (при трении эбонита о шерсть происходит образование отдельных электрических зарядов), который приводит в движение водородный реактор (излишки образовавшегося электронного заряда также должны аккумулироваться для дальнейшего использования.)

Если же осадков (постоянного снежного покрова) на крыше не наблюдается, то кровля под действием нано-нити меняет свою форму и превращается в «волновую», т. е. покрывается «нано-рябью». Почему для этого нужна именно «волновая» форма крыши? Дело в том, что ветер - это практически не прекращающийся (постоянный), периодически направленный поток воздуха, поэтому большую энергию (благодаря раздражению нано-слоев) мы можем получить с помощью «волновой» формы крыши, в которой будет более полно использована сила ветра. Излишек образовавшейся энергии также поступает на накопительные батареи.

В ветреную погоду с апреля по октябрь люди могут наслаждаться «сиянием» крыш таких домов, которое будет наблюдаться из-за возникновения «блуждающих» электронных искр, появившихся из-за трения нано-слоев и, как следствие, образования электричества.

Для более полного использования природных ресурсов на фасаде дома можно установить солнечные батареи, энергия от которых также будет использоваться на нужды дома, или обшить фасад дома нано-тканью, которая будет приводиться в движение силой ветра, что позволит получать довольно большие объемы энергии. В нашем регионе солнечные батареи использовать не выгодно, потому что среднегодовая продолжительности светлого времени суток колеблется около 8 часов, да еще иногда бывает пасмурно и облачно. Энергогенерирующие фасады, обшитые нано-тканью, наоборот, благодаря климатическим условиям, будут довольно выгодным и эффективным решением для нашего региона.

Поэтому при проектировании и строительстве таких зданий нужно учитывать не только ориентацию будущего сооружения относительно существующей архитектуры, но и относительно сторон света и розы ветров.

Внедрение вышеизложенной концепции может привести к следующим итогам:

эксплуатация кровель станет безопасной;

использование осадков путем переработки в воду может служить альтернативным источником энергии;

переработка осадков может служить источником дистиллированной и технической воды;

на основе использования осадков может осуществляться отопление зданий;

нововведения в архитектуре домов позволят снизить затраты бюджета и управляющей компании на содержание дома, и, как следствие, понизить квартирную плату;

дома с водородными установками являются самообеспечивающимися, поэтому они не зависят от городских отопительных магистралей и электростанций, что расширяет ореолы застройки возможных территорий;

на основе использования снега можно создать противопожарные резервы воды недалеко от общественных заведений;

в садоводствах и на дачах воду, полученную путем переработки снега, можно запастись в резервуары, а летом использовать для электрификации и полива прилегающих территорий и приусадебных хозяйств;

водородная колонка может обеспечивать жителей дома азотом, что будет полезно для людей с проблемами дыхательного и вестибулярного аппаратов;

ликвидация осадков с крыш избавит от половодья и освободит много человеческих ресурсов;

концепция подходит как для многоэтажного, так и для одноэтажного строительства.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР УСПЕХА ОРГАНИЗАЦИИ

Е. Г. Кисляк – студент, А.В. Гайдук – к.п.н., доцент

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В наше время эффективность деятельности организации в значительной мере определяется такими основными факторами, как технологии, производственные мощности, персонал, его квалификация и потенциал развития. Наряду с ними, к наиболее значимым относится организационная культура предприятия, которая выступает в качестве системы, состоящей из правил и стандартов, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников данной организации, стиля руководства, показателей удовлетворённости работников условиями труда. Это сложный комплекс предложений, принимаемый всеми членами организации, который задаёт общие рамки поведения.

Сильная организационная культура является не только предметом гордости организации и средством для привлечения высокопрофессиональных специалистов, но также позволяет создать внутри организации пространство, которое обеспечивает наивысшую производительность, успешность организации и приверженность ей сотрудников. Развитие и совершенствование организационной культуры оказывает большое влияние на производственные показатели и на длительность существования организации, поскольку устанавливаемая на предприятии организационная культура способна оказывать определённое воздействие на такие важные критерии человека, как преданность делу, эмоциональное состояние, состояние моральных качеств и т.д.

Организационная культура – это система социально допустимых моделей, образцов внутригрупповой жизнедеятельности (формальных и неформальных правил и норм делового поведения, коллективно разделяемых ценностей, моральных принципов, обычаев и традиций), объединяющая в единое целое субкультуры отдельных подразделений и выполняющая интегрирующую, регулирующую, охранную, адаптационную, ориентирующую функции в организации. Организационная культура ведёт к идентификации работников и организации, она задаёт нормы поведения сотрудников, тем самым делая это поведение предсказуемым и управляемым, благодаря всем её функциям рождается такое отношение к работе, которое приводит не просто к удовлетворённости трудом, а к приверженности организации в целом. Исходя из особенностей своей деятельности, правил, традиций каждое предприятие имеет свою, индивидуальную организационную культуру, непохожую ни на какие другие и именно она отличает одну организацию от другой.

Организационная культура обладает сложной структурой состоящей из трёх уровней: поверхностный, подповерхностный и глубинный, каждый из которых включает в себя разные элементы культуры. К основным элементам, составляющим организационную культуру относят: ценности; миссию; цели; мифы и лозунги; нормы; девизы и слоганы; организационный климат; обряды; корпоративный кодекс; стиль одежды и имидж организации. Также организационная культура какого – либо предприятия может включать в себя множество субкультур, то есть совокупность ценностей, отличающих ту или иную подгруппу в рамках организации (культура отделов, подразделений).

Формирование организационной культуры происходит в момент возникновения организации. Главную роль в основах будущей культуры играет основатель фирмы, именно он исходя из своих внутренних качеств, убеждений, а также опыта, определяет цели предприятия, его стратегию, и параметры организационной культуры. Со временем культура развивается и наполняется более глубоким смыслом.

По результатам проведённого нами исследования в ООО «Энергосервис» было выявлено, что 83% считают организационную культуру важной для деятельности организации. Большинство работников, а именно 66% считают, что организационная культуры – традиции фирмы, обряды, ритуалы (т.е её поверхностный уровень) 17% - наличие знаков фирмы, 8% - совместный отдых с руководством и 9% - социальная помощь в фирме. В организации существует традиция отмечать Дни Рождения сотрудников. Всем именинникам ко Дню Рождения дарят подарки, а к юбилеям выплачивают премии. В организации нет дресс-кода, форма одежды сотрудников является деловой, но большинство респондентов, а именно 75% хотели бы, чтобы был введён дресс-код. Объяснением этому стало то, что нося одежду с логотипом своей организации, сотрудники чувствовали бы гордость и принадлежность к ней. Также положительным является и то, что большинство сотрудников знают цели и миссию своей организации, в «Энергосервисе» существуют перспективы карьерного роста что тоже является огромным плюсом. Что же касается состояния трудовой дисциплины, то 16% респондентов оценило как отличное, 35% как хорошее, 41% как удовлетворительное и 8% - плохим. Это свидетельствует о присутствии в организации абсентеизма. Отрицательными моментами является то, что в организации не проводят конкурсов профессионального мастерства (указали 66% респондентов), которые мотивировали бы сотрудников. Также в «Энергосервисе» нет документально закреплённых

правил поведения, то есть в организации отсутствует документально зафиксированная корпоративная культура в корпоративном кодексе, который определял бы правила трудовой дисциплины и т.д.

В целом организационная культура в «Энергосервисе» является ещё слабой и обладает не всеми составляющими элементами. Наряду с положительными чертами присутствует ряд недостатков таких как: отсутствие корпоративного кодекса; отсутствие соблюдения трудовой дисциплины (абсентеизм); отсутствие сплочённости коллектива; отсутствие работы по формированию имиджа организации (реклама, связи со СМИ) с которыми нужно бороться.

Таким образом, организация должна разработать свою оптимальную модель организационной культуры исходя из своей деятельности, особенностей и совершенствовать её для того, чтобы в последствии она была достаточно сильной. Для разработки модели необходимо провести диагностику имеющейся организационной культуры, а затем на основе полученных данных разработать план действий и мероприятий по изменению и укреплению организационной культуры.

Мероприятия по совершенствованию же могут включать в себя следующее: начиная с базы - корректировка целей организации; внедрение корпоративного кодекса; сплочение коллектива; проведение конкурсов профессионального мастерства; организация систематического информирования коллектива о деятельности организации. Все эти мероприятия будут способствовать укреплению и изменению организационной культуры в лучшую сторону.

Как уже было неоднократно отмечено, что успех организации во многом определяется и зависит от силы организационной культуры, поскольку сильные культуры облегчают коммуникацию и процесс принятия решения, упрощают сотрудничество, способствуют благоприятному климату в организации, а также повышают её престиж. Но стоит отметить, что для совершенствования культуры организации требуется много времени и сил, поскольку старая организационная культура укореняется в сознании людей, сохраняющих приверженность ей. Эта работа включает в себя формирование новых целей организации, модели эффективного руководства, принципов и т. д.

В целях развития и укрепления организационной культуры следует выполнять ряд требований:

Во – первых, чтобы добиться полной идентификации сотрудников с организацией необходимо проводить ряд мер, начиная с самого отбора кандидатов. Нужно осуществлять отбор и набор персонала, соответствующего важнейшим критериям организационной культуры. То есть помимо опыта работы, знаний, и навыков необходимым требованием к кандидату должно стать наличие определённых личностных качеств – ответственности, коммуникабельность и т.д. Набор этих самых личных качеств, должен определяться в соответствии с требованиями сложившейся в организации культурой. Поскольку, необходимые знания и навыки сотрудник может получить, либо пополнить недостающие в процессе работы с помощью системы обучения, наставничества, а вот перестроить свою систему ценностей, восприятия, изменять свои критерии успеха, систему целей будет достаточно для него сложно. Причём чем старше сотрудник, тем сложнее ему перестроиться и адаптироваться в новых условиях к новым требованиям. Поэтому необходимо стремиться нанимать людей с мировоззрением и ценностями, идентичными своей культуре. Это выгодно и работникам, и руководителям, поскольку работник быстрее адаптируется в благоприятном для него микроклимате, его чувство удовлетворённости трудом будет расти, поскольку будут совпадать его личные цели с целями организации, а также будет происходить снижение стрессов и конфликтов в работе, тем самым укрепляя безопасность организации, поскольку при отборе будут отсеиваться кандидаты, которые впоследствии могут оказать разрушающее влияние на основные ценности данной организационной культуры. Выявить же предпочтения и личностные качества можно с помощью различных методов и процедур, тестов и т.д.

Во – вторых, постоянное совершенствование мотивационной системы, соответствующей организационной культуре организации. Организация должна знать, какими мотивами руководствуется персонал и какие стимулы она может предоставить, чтобы реализовать эти мотивы и удовлетворить потребности сотрудников. Например, для работников «Энергосервис» определяющими являются мотивы социального взаимодействия, общения, сопричастность, поддержка, взаимовыручка, квалификационный рост, престиж, рост ответственности, успех, самоутверждение. Следовательно стимулами в такой организации должны быть: возможность общаться на рабочем месте, благоприятный социальный микроклимат, участие в управлении и принятии решения, доска почёта, вынесение благодарностей, признание заслуг, программы культурно – оздоровительных мероприятий, рост заработной платы, расширение полномочий, присвоение звания лучшего сотрудника года.

В – третьих, обучение персонала должно проводиться по следующим критериям:

- Необходимо правильно выбрать форму и программу развития персонала. Непосредственный руководитель работника, должен принимать участие в формулировке цели обучения, а затем внимательно следить за учебным процессом работника.

- Учебные программы должны соответствовать целям организации, её миссии, учитывать особенности рынка, на котором действует организация. В зависимости от этих факторов будут различаться цели, формы обучения.

В – четвёртых, огромное влияние на организационную культуру оказывают действия руководителей. Их поведение, провозглашённые ими лозунги, цели, нормы. Поэтому руководителям необходимо демонстрировать подчинённым поведенческие нормы, акцентируя внимание на определённом отношении к клиентам, к сотрудникам, также регулярно пропагандировать миссию, цели, принципы организации и т.д., чтобы работники знали и понимали особенности своей организации и стремились к выполнению данных целей.

Следует отметить, что в каждой организации в любом случае присутствует организационная культура, но далеко не каждая организация стремится развивать и укреплять её в нужном и благоприятном для себя направлении. Чтобы добиться эффективной работы, каждой организации необходимо осознанное формирование собственного облика - четкое определение своих целей и ценностей, стратегии качества производимой продукции и оказываемых услуг, цивилизованных правил поведения и нравственных принципов работников и поддержания высокой репутации фирмы в деловом мире.

ИЗУЧЕНИЕ ПРИМЕНЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПО ОЧИСТКЕ ГОРОДОВ ОТ МУСОРА

Кривцова О. – студент, Горбунова Т.Н. – доцент кафедры ЭТ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Очистка городов от мусора предусматривает создание благоприятных условий для жизни населения: экологических, эмоциональных. Чистый, красивый город всегда привлекателен для притока в него молодежи. Город Барнаул трудно назвать чистым городом. Рейд по его улицам выявил огромное количество мусора, с разнообразием ненужных предметов и вещей. Новизна исследования заключается в выявлении новых фактов, аргументирующих необходимость применения современных принципов и технологий управления городской администрацией в процессе очистки города от мусора. Результаты проекта будут использованы городской администрацией города Барнаула и могут стать основой цикла проблемных материалов по данной тематике в газетах. Соответственно объектом исследования выделены сочетание и взаимодействие ключевых современных принципов российского способа организации и управления и процессом

благоустройства городов. Администрация города Барнаула, призванная выполнять функции менеджера в организации благоустройства не применяет в полной мере современные методы управления, так как не знает и не принимает принципов, заложенных в их основе. Необходимо разработать концепцию создания менеджмент - проекта для городской администрации. Для этого необходимо определить экономическую роль главы администрации в управлении очисткой города от мусора. Выделить и изучить принципы менеджмента и принципы местного самоуправления, как технологии по благоустройству города. Методика работы содержит следующие приемы: анализ ключевых современных принципов благоустройства, аналитический публикаций газет о деятельности администрации по благоустройству; экспертный опрос жителей данного города по проблеме благоустройства; анализ эффективных принципов управления очисткой городов от мусора органами местного самоуправления; синтез концепции управления очисткой города от мусора органами местного самоуправления.

Благоустройство это совокупность работ и мероприятий для создания здоровых, удобных и культурных условий жизни населения на территории городов включает в себя регулярную планировку: постоянный поиск рационального благоустройства населённых пунктов, в том числе хранения и утилизации бытового мусора. Местное самоуправление - это самый первый к людям уровень власти, обеспечивающий основы существования граждан. Оно включает в себя самостоятельную и под свою ответственность деятельность населения по решению непосредственно или через органы местного самоуправления вопросов местного значения, исходя из интересов населения, его исторических и иных местных традиций . Менеджмент это совокупность современных методов и принципов, форм управления деятельностью с целью повышения её эффективности. Следовательно, благоустройство является объектом, а администрация города Барнаул , как орган местного самоуправления – субъектом целостной системы управления. Утверждаем о необходимости изучения взаимодействия ключевых современных принципов самоуправления и менеджмента.

Для выявления актуальности и подтверждения важности изучения такой проблемы, как загрязнение города Барнаула, было проведено анкетирование жителей столицы Алтайского края.

В анкетировании участвовало 32 человека, живущих в разных районах города. Среди которых было 19 девушек и 13 молодых людей. Анкета состояла из шести вопросов.

Таблица 1

Данные опроса жителей г. Барнаула

№ вопроса	Вариант 1)	Вариант 2)	Вариант 3)	Вариант 4)
1.В каком состоянии по уровню чистоты вы находите г. Барнаул?	В отличном – 2человека	В хорошем, но необходима дополнительная очистка - 11 человек	Грязно, но при правильном и тщательном изучении есть возможность исправить -16 человек	Состояние критическое -3 человека
2.Довольны ли вы уровнем чистоты на вашем районе?	Да, доволен - 5 человек	Стоит уделить больше внимания на чистоту района - 12 человек	Часты изменения состояния уровня чистоты - 9 человек	Нет, не доволен - 6 человек
3.Считаете ли вы достаточным	Да, выделения	Необходимо принимать	Они делают всё	Внимания уделяется

уделения внимания на проблемы благоустройства органов власти?	внимания на проблемы достаточно - 1 человек	большие меры 18 человек	возможное для устранения проблемы 0 человек	недостаточно - 13 человек
4.Необходимо ли жителям самих районов решать проблемы благоустройства?	Да, необходимо 15 человек	Да, но основная обязанность – на государстве 9 человек	Да, это обязанность в первую очередь самих жителей 5 человек	Нет, жители не обязаны заниматься благоустройством 3 человека
5.Правильна ли ведётся работа государства по очистке города?	Да, управление в данной сфере ведётся правильно 2 человека	Да, но необходимо более остро подойти к решению проблем 15 человек	Работа ведётся, но не эффективно 11 человек	Работа ведётся неверно 4 человека
6. Смогли бы вы выявить ошибки в управлении администрации и предложить корректировки или изменения в план работы с утилизацией мусора?	Да, у меня есть предложения - 16 человек	Есть предложения, но они недостаточно сильны для исполнения 7 человек	Есть, но никто не станет их рассматривать 5 человек	Нет, предложений не имею. 4 человека.

По результатам видно, что работа органов местного самоуправления не выполняет свои обязательства для удовлетворительной позиции жителей.

Выделим ключевые современные принципы местного самоуправления:

направленность деятельности на улучшение качества жизни населения, образующего местное сообщество;

ответственность органов и должностных лиц перед населением;

использование разнообразных форм прямого волеизъявления граждан: местные референдумы, собрания, муниципальные выборы;

организация власти на местах, предполагающей самостоятельное решение населением вопросов местного значения;

стратегическое планирование: определение основных проблем и целей развития территории, оценка затрат, подсчет финансовых ресурсов, анализ их состояния, согласование потребностей и ресурсов;

подготовка кадров, способных на уровне города оптимально решать стоящие задачи;

организационное обособление местного самоуправления и его органов от системы государственной власти;

материальная и финансовая самостоятельность: формирование бюджета, территориальная организация;

многообразие форм осуществления местного самоуправления; выборность и периодическая сменяемость;

соблюдение прав и свобод человека, гражданина, учёт интересов населения; гласность деятельности;

законность, подконтрольность, подотчётность избирателем;
разделение полномочий представительных и исполнительных органов местного самоуправления и органов территориального общественного самоуправления.

Принципы местного самоуправления, определенные по сути его деятельности созвучны с законами менеджмента. Из этого следует, что Глава администрации, прежде всего менеджер на своей территории и должен владеть современными технологиями управления благоустройством. Для этого необходимо формирование конкретного менеджмента - проекта с учётом степени загрязнения, качеством ландшафта, особенностью конкретного района города Барнаула, следуя ранее выделенным законам, принципам благоустройства и принципам местного самоуправления .

Создание менеджмента - проектов по благоустройству в сфере очистки города от бытового мусора приведёт к эффективной и высокоорганизованной работе всех структур данной деятельности, сократит время выполнения работы, что в свою очередь приведёт к улучшению состояния каждого района и всего города в целом. А знание принципов, законов менеджмента, составление правильных прогнозов – есть основная концепция данного проекта.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Кузьмина Ю.Е. – студент, Горбунова Т.Н. – доцент кафедры ЭТ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Осознание важности и необходимости ориентации на укрепление трудовой дисциплины становится актуальным вопросом многих предприятий в различных отраслях не зависимо от форм собственности. Человеческий фактор является определяющим в сложной системе социально-экономического взаимодействия, так как именно человек в результате интеллектуальной и физической деятельности создает технологии, технику, капитал. Улучшение организации труда и укрепление трудовой и производственной дисциплины, как проявления человеческого фактора, во всех звеньях и на всех уровнях, от работника до руководителя предприятия, не требуют каких-либо капиталовложений и составляют реальный и значительный резерв подъема экономики. И можно с достаточной уверенностью утверждать, что в основе всех катастроф в обществе, не связанных с природными катаклизмами, повинен человек, нарушивший дисциплину.

Повышение дисциплины труда является одним из важных условий высокой организации труда и общего экономического подъема. И наоборот, недостаточно высокий уровень дисциплины приводит к потерям, дополнительным затратам, дезорганизует производство.

Научный подход к организации труда требует строгого трудового распорядка на производстве, ритмичной и равномерной работы по графику. График помогает организовать слаженную работу, обеспечивает четкое взаимодействие отдельных подразделений предприятия, служит важным средством укрепления производственной и трудовой дисциплины. Он мобилизует весь персонал и отдельных работников на более производительное использование рабочего времени, сокращение простоев оборудования и ликвидацию других потерь.

Научная организация труда предполагает четкую организацию рабочих мест и их обслуживания, создание наиболее благоприятных условий труда. Правила внутреннего трудового распорядка, помимо других вопросов, устанавливают обязанность руководителей обеспечить работникам все условия для бесперебойной работы: вовремя выдать наряды или другие производственные задания, снабдить всех инструментами, материалами, обеспечить исправность оборудования.

Научная организация труда предполагает четкую организацию рабочих мест и их обслуживания, создание наиболее благоприятных условий труда. Правила внутреннего трудового распорядка, помимо других вопросов, устанавливают обязанность руководителей обеспечить работникам все условия для бесперебойной работы: вовремя выдать наряды или

другие производственные задания, снабдить всех инструментами, материалами, обеспечить исправность оборудования

Особое место в укреплении дисциплины труда приобретает умение правильно использовать стимулы к труду и реализовать экономические интересы работников. Нельзя укреплять дисциплину труда, повышать активность людей, не проявляя внимания к их жизненным условиям, к личным интересам. Материальный интерес тесно связан с общественно-производственной деятельностью людей. Он является стимулом трудовой деятельности. Характерная особенность современной системы стимулирования состоит в том, что оплата труда работников непосредственно зависит не только от результатов их индивидуального труда, но и от общих итогов работы всего персонала предприятия.

Сознательная дисциплина возникает на базе понимания персоналом предприятия единства целей, которое основано на чувстве взаимной ответственности работников за выполнение порученной им работы. Тем не менее, в нашем обществе нередки случаи нарушения трудовой, производственной и технологической дисциплины. В экономике все еще велики потери рабочего времени, связанные с опозданиями, прогулами, пьянством и другими нарушениями дисциплины.

Для поддержания и укрепления дисциплины труда сочетают методы убеждения и принуждения. Убеждение - главное направление деятельности в регулировании общественных отношений, оно связано с широким использованием воспитательных мер и мер поощрений за труд. Принуждение - метод воздействия на нарушителей дисциплины труда. Здесь применяют меры общественного и дисциплинарного воздействия. Дисциплина обеспечивается, прежде всего, сознательным отношением работников к труду и поощрением за добросовестный труд.

Предусматриваются следующие меры поощрения: благодарность, выдача премии, награждение ценным подарком, награждение почетной грамотой. Могут быть предусмотрены и другие поощрения, которые применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации.

Для решения задач укрепления дисциплины труда используется такая форма социального партнерства, как коллективный договор, который является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем. В содержание коллективного договора могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по вопросам оплаты труда, денежных вознаграждений, пособий, компенсаций, условий и охраны труда, льгот для обучающихся без отрыва от производства работников с учетом выполнения определенных в договоре показателей. Несоблюдение и невыполнение таких показателей, естественно должны сказываться на материальных условиях нарушителей дисциплины. Повседневная работа по поддержанию и укреплению дисциплины труда постоянная забота администрации. Вся обстановка на предприятии должна способствовать соблюдению дисциплины труда и тем самым способствовать успешному решению стоящих перед ним задач.

Социально-экономическое развитие страны, повышение темпов экономического роста за счет интенсификации производственного процесса, ускорение научно-технического прогресса требует решительного повышения организованности и порядка на производстве. А значит, следует уделять внимание дисциплине труда организации.

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В КРИЗИС

Ламм Д.Ю. – студент, Гайдук А.В.- к.п.н., доцент

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Во времена мирового экономического кризиса проблема мотивации персонала становится наиболее актуальной. Большинство представителей предприятий и организаций, отвечающих за работу с персоналом, считает мотивацию сотрудников обязательным условием успешного преодоления кризиса.

С точки зрения управления персоналом кризисная ситуация опасна тем, что сотрудники теряют уверенность в своем будущем. Из-за отсутствия достоверной информации о реальной ситуации на предприятии и перспективах ее развития персонал оказывается вовлечен в обсуждение слухов и разнообразных интерпретаций происходящего, что отражается на его работе. Кроме того, многие сотрудники увольняются или собираются это сделать.

В поисках ответа на вопрос «Как мотивировать персонал?» проводится множество исследований, как предприятиями, так и различными исследовательскими центрами.

Одним из таких исследовательских центров был проведен опрос среди представителей предприятий и организаций, отвечающих за работу с персоналом. В опросе приняло участие порядка 500 респондентов по всей России.

«Во время кризиса у всех достаточно поводов для депрессии, а она мешает продуктивно работать. Нужно мотивировать сотрудников к преодолению трудностей», – считают представители компаний (86%). По мнению респондентов, сплочённая команда профессиональных сотрудников – залог успеха компании, поэтому ценные кадры нужно мотивировать как в период кризиса, так и в более спокойное время, «иначе лучшие сотрудники могут найти альтернативное место работы».

Не считают мотивацию сотрудников в период кризиса необходимой 7% опрошенных. По их словам, это лишнее, так как «все сидят на своих местах», боясь потерять работу.

Столько же респондентов (7%) затруднились с ответом: «Сотрудников нужно мотивировать всегда, однако во время кризиса лучшая мотивация – это наличие работы»; «Вообще-то нужно, как и в любое другое время, а может, даже больше. Но сейчас возможностей для этого у компаний меньше...»

Какие же способы мотивации представители российских компаний считают самыми эффективными? Самый простой способ – денежные премии и доплаты – отметили всего 10% опрошенных. Во многом это связано с тем, что во время кризиса далеко не все организации могут себе позволить мотивировать персонал таким способом.

28% респондентов отдадут предпочтение нематериальным способам мотивации, среди которых коллективные мероприятия, соревнования на лучшего менеджера года, корпоративное обучение, активная работа на внутренних корпоративных порталах.

Большая же часть опрошенных (60%) справедливо считает, что в кризис нужно использовать все возможные способы мотивации. «Любые способы, которые компания может себе позволить, применимы. Если у неё нет денег на материальную мотивацию, возможен упор на командный дух, единое желание совместно преодолеть кризис. В общем, возможны варианты», – комментируют респонденты. Некоторые из них отмечают, что наряду с поддержанием командного духа в коллективе руководству компании стоит попытаться найти индивидуальный подход к каждому сотруднику, дать ему понять, что он ценен для предприятия. А для кого-то кризис – отличный шанс взяться за проекты, которые в эпоху стабильности были не актуальны. Поэтому стоит искать индивидуальные способы мотивации и комбинировать их».

На наш взгляд, в сложившихся обстоятельствах руководителю необходимо создавать те условия для сотрудников, в которых им наиболее комфортно было работать. Главное не занимать выжидающую позицию, а начинать действовать как можно быстрее, вывести организацию из кризиса может только команда из высококвалифицированных специалистов. А для таких людей чаще всего важны не только деньги, которые они получают за свой труд, но и многие другие факторы нематериальной мотивации.

Отметим несколько моментов, которые нужны именно во времена, когда средств на дополнительные стимулирующие выплаты на персонал нет. Во-первых, руководитель должен быть примером для своих людей. Верить в себя, свою компанию и команду, вкладываться в них душой и энергией – люди это видят и ценят. Быть позитивным и оптимистичным, вдохновлять своих людей. Сотрудники – это всегда отражение своего руководителя, а сама компания – ее владельца. Во-вторых, важно создавать в компании здоровый климат. То есть деловой: без интриг, разборок и т.д. Это не так сложно. Сам

руководитель должен вести себя корректно, решать конфликты в присутствии всех заинтересованных сторон, а не за их спиной. Поощрять обсуждение целей и результатов, а не личностей и виноватых. Давать людям возможность профессионально развиваться и расти по карьерной лестнице. Для людей сильных это важный мотиватор. Сейчас это еще проще, т.к. человек может выполнять не только свою работу, но и работу тех, кого сократили. Кто справится - получит повышение. В любом случае узнает много нового. Необходима система наставничества. Она выгодна всем:

компаниям, т.к. знания сохраняются в компании
новичкам - они научаются работать правильно
опытным - они чувствуют свою значимость и нужность

Также руководитель должен способствовать созданию позитивного командного духа, ставя перед людьми сложные цели, помогая их достичь, отмечая успехи, выявлять и развивать лидеров. Ввести в компании здоровый образ жизни. И результаты работы будут лучше, и климат станет куда как здоровее.

Как и каким образом мотивировать персонал каждый решает сам. Но необходимо осознавать важность этого понятия и серьезность последствий в случае не эффективной системы мотивации. Каждая кризисная ситуация уникальна и требует индивидуального подхода к ее преодолению. Поэтому заблаговременная разработка антикризисной программы в области управления персоналом нецелесообразна. Известно, что одними из основных задач топ-менеджмента любой компании остаются прогнозирование и предотвращение кризисных ситуаций, а также своевременное проведение необходимых преобразований внутри предприятия, сопровождаемое грамотной работой с персоналом. Однако при наступлении кризиса определение состава мер по его преодолению, в том числе и в области управления персоналом, должно проводиться в кратчайшие сроки и корректироваться по мере развития событий.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОУЧИНГА КАК СПОСОБА УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Ламм Д.Ю. – студент, Трялина И.А.- старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г.Барнаул)

В настоящее время в сфере управления используются различные способы и подходы. И одним из самых новых, объединяющих в себе различные методики и техники, дающим новые возможности, признан коучинг как важный инструмент влияния на результаты деятельности отдельных людей и организации в целом. Современное управление в стиле коучинга - это взгляд на сотрудников как на огромный дополнительный ресурс предприятия. Где каждый сотрудник является уникальной творческой личностью, способной самостоятельно решать многие задачи, проявлять инициативу, делать выбор, брать на себя ответственность и принимать решения

В связи с этим было бы интересно рассмотреть данный способ работы с персоналом, а особенно в применении коучинг технологий в обучении и развитии персонала.

Коучинг - это инструмент для оптимизации человеческого потенциала и эффективной деятельности.

Основной отличительной особенностью коучинга (как в спорте, так и в бизнесе) является то, что коуч помогает человеку найти собственное решение, а не решает проблему за него. Следовательно, коуч вовсе не обязательно - эксперт в области проблемы. Но он должен быть экспертом в том, как помогать другим в раскрытии их собственных возможностей.

Коучинг - это индивидуальная тренировка человека для достижения значимых для него целей, повышения эффективности планирования, мобилизации внутреннего потенциала, развития необходимых способностей и навыков, освоения передовых стратегий получения результата

Все используемые в коучинге методы направлены, главным образом, на то, чтобы сосредоточить внимание человека на целенаправленном действии и побудить его совершить это действие, получив от этого удовольствие.

Коучинг существует и как вид менеджмента, и тогда это целенаправленный процесс развития потенциала сотрудников, способствующий максимизации их личной производительности и успешной деятельности всей компании в целом. Многие организации стали применять принципы коучинга, повышая эффективность каждого сотрудника на каждом организационном уровне. А в компаниях группы Fortune 1000 коуч - это штатная позиция.

Для достижения поставленных целей в коучинге используются научно обоснованные методы, техники персонального роста и практический опыт.

Это процесс самостоятельного развития, который дает клиентам ясное представление о том, кто они, что они делают, к чему стремятся и почему стремятся именно к этому.

Ни один другой метод обучения не принимает во внимание личную историю человека, позволяющую опереться на его лучшие качества.

Во-первых, это объясняется тем, что коучинг сосредотачивает людей на выполнении дел, которые увеличивают прибыль организации. Во-вторых, он дает компании-клиенту «капитал» самомотивации и ответственности персонала, которые максимизируют продуктивность и эффективность организации, что опять же ведет к увеличению прибыли.

Коучинг не дает «ценных советов», а предоставляет в распоряжение клиента реальные методы и навыки. Их использование позволит в конкретной ситуации самостоятельно находить нужные, работающие решения, оптимальные для человека и компании. Эта технология надежно адаптирует организацию и личность к высокой конкуренции на рынке. Именно уровень эффективности и продуктивности организации является огромным ресурсом, в использовании которого еще нет жесткой конкуренции.

Коучинг позволяет получить инициативных и деятельных сотрудников, которые по своему желанию выкладываются на все 100%.

Этот новый стиль управления людьми позволяет работникам почувствовать, что они не безразличны и о них действительно заботятся.

Компании, заказывающие коучинг для своих руководителей, отметили следующие улучшения:

- повышение производительности (53 % по мнению руководителей);
- повышение качества продукции услуг (48 %);
- укрепление организации (48 %);
- снижение жалоб потребителей (34 %);
- увеличение итоговой доходности (22 %).

Руководители отметили улучшения в следующих сферах:

- рабочие отношения с непосредственными подчиненными (77 % по мнению руководителей);
- командная работа (67 %);
- удовлетворенность работой (61 %);
- снижение конфликтности (52 %);
- приверженность компании (44 %);
- работа с клиентами (37 %).

Конечно, для многих руководителей будет трудно принять такой способ управления. Но нужно понять, что результаты будут значительно выше, если не заставлять сотрудника работать во что бы то ни стало, а помогать ему выполнять работу наилучшим образом. Если не инструктировать подчиненного, перегружая его различными указаниями, а просто задать ему несколько правильных вопросов, которые полностью прояснят ситуацию и мотивируют его на выполнение работы с максимальной эффективностью. Чтобы убедиться в этом – достаточно просто попробовать.

В настоящее время в Алтайском крае и городе Барнауле это только развивающееся направление и пока открыт только «Алтайский центр коучинга» как филиал Новосибирского, и некоторые организации края уже воспользовались его услугами. Если такой центр удалось открыть и он пользуется спросом, значит, в Алтайском крае коучинг получит свое развитие.

Коучинг уже не раз доказывал свою эффективность в самых разнообразных ситуациях.

В настоящее время всё больше компаний, как в России, так и за рубежом, берут на вооружение этот высокоэффективный инструмент. Опираясь, их опыт, можно уверенностью сказать: за коучингом, как инструментом управления – будущее.

РОЛЬ БРЕНДИНГА РАБОТОДАТЕЛЯ В ПРИВЛЕЧЕНИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Мирко Е.В. – студент, Гайдук А.В - к.п.н., доцент

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

«Брендинг работодателя» — это новое направление в HR-менеджменте. Любая компания, которая не просто хочет выйти на рынок молодых специалистов, но и завоевать репутацию эффективного работодателя, обеспечив, таким образом, себе долгосрочное решение кадровых задач, должна задуматься о разработке бренда привлекательного работодателя. Как показал анализ публикаций, бренд работодателя включает в себя две составляющих.

Во-первых, это визуальный ряд: художественный образ и слоган, которые отражают сильные стороны компании, корпоративные ценности, которые позволяют определить ее особое положение на рынке труда.

Во-вторых, это внутренняя политика компании, связанная с работой с молодыми кадрами. Речь идет о комплексной программе внутри компании, направленной на развитие и адаптацию молодых специалистов. Важно отметить, что обе составляющие бренда работодателя должны быть связаны общей идеей и соответствовать действительности. Так, например, если слоган бренда информирует о быстром профессиональном развитии, компания должна обеспечить для молодого сотрудника прозрачную и реальную программу тренингов.

Также важно отметить, что для компаний, которые не ставят своей задачей закрепиться на рынке, а только решить точечную задачу, бренд как таковой не нужен. Бренд работодателя необходим тем компаниям, которым требуется постоянный приток молодых специалистов. Для них это — основополагающий элемент кадровой политики.

Бренд находит свое отражение в рамках реализации рекламной кампании, направленной на привлечение студентов и выпускников (в наружной рекламе, раздаточных материалах, в сети Интернет, в печатных СМИ), а также в характере специальных карьерных мероприятий, организуемых компанией-работодателем в вузах, на ярмарках вакансий и т.д.

В условиях конкуренции на рынке труда молодых специалистов многие работодатели стремятся сделать рекламную кампанию яркой и запоминающейся. Особая активность ведется вокруг так называемого «элитного студенчества» — выпускников престижных вузов. Именно эту группу молодых специалистов отличает ориентированность на рынке труда, целеустремленность, знание основных аспектов трудоустройства. Классикой жанра, по опыту японских школ, является так же работа со школами. Нужно искать своих потенциальных сотрудников среди выпускников школы, вести их через институт, привлекать на стажерские практики.

Безусловно, для крупных компаний основополагающей является разработка точечных, индивидуальных программ сотрудничества с целевыми вузами. И это не просто проведение презентации компании студентам — это некий набор совместных программ и проектов. Причем порой достаточно охватить два-три вуза, и они смогут ежегодно решать поставленные задачи, предоставляя компании 15 лучших студентов.

Относительно решений для малого бизнеса, не имеет смысла проводить широкомасштабных кампаний, так как компания не будет справляться с тем потоком соискателей, который обеспечивает комплексная программа набора. Лучше использовать классические инструменты рекрутинга — например, сайт компании, интернет, рассылки и т.д. Подбор осуществляется также через специализированные сайты.

Однако компаний с сильным брендом привлекательного работодателя, умеющих донести основную идею бренда до целевой аудитории, не так много. В России первыми заниматься программами набора молодых специалистов стали крупные консалтинговые компании. Например, крупнейшие операторы мобильной связи и производственные компании. Они, в основном, реализуют программы стажировок для студентов 4 — 5 курсов, заключая соответствующие контракты с профильными вузами. Пока эти российские компании еще недостаточно интенсивны в данном направлении, но, через год их уже станет на порядок больше.

Мы полагаем, что важна так же работа не столько с громкими именами вузов, сколько с определенными сообществами. Очень важно не только то, где человек учится или учился, а и то, из какой он семьи, какие книги в детстве читал, какие читает сейчас, какие фильмы смотрит, какую музыку слушает. Это важно не для определения границы между «хорошим» и «плохим», «правильным» и «неправильным», а потому что в одной компании приняты одни нормы поведения, вкусы, стиль одежды, сленг, а в другой — другие. Эффективный подбор стажеров существенно сокращает время, затрачиваемое компанией на их обучение и адаптацию. Компания должна заботиться о том, чтобы человек чувствовал себя на своем месте.

Очевидно, что количество компаний, занимающихся созданием бренда работодателя и реализующих программы по привлечению молодых специалистов, будет неуклонно расти. Сейчас, практически все компании с западным капиталом или компании-лидеры различных сфер экономики в той или иной мере имеют сформированные программы стажировки и наставничества, HR-специалистов для этих программ, и там эти программы действительно работают.

В то время как мы стоим у истоков данного направления, европейские компании успешно применяют данное направление. И у них компания бренда работодателя нацелена не только на привлечение, но и на вовлечение кадров. На то, чтобы даже ушедший человек ассоциировал себя с этим работодателем и рекламировал компанию дальше. Есть небольшое количество компаний, которые работают подобным образом с людьми, покинувшими их компанию. Среди брендовых компаний таких единицы, но в эту сторону все движется. Основное — после расставания с компанией человек должен остаться с ней в хороших отношениях. В этом заинтересован не только сам человек, но и компания, если она хочет оставаться привлекательным работодателем.

В настоящий момент ситуация в России характеризуется демографической проблемой — с одной стороны, и интенсивным ростом рынка — с другой, поэтому конкуренция среди компаний-работодателей будет только расти.

В этих условиях компания, которая создаст наиболее сильный бренд работодателя и разработает наиболее эффективную программу привлечения молодых специалистов, завладеет большим сегментом рынка человеческих ресурсов.

Западные компании уже прошли по этому пути и движутся только в сторону его развития, сформировав корпоративную политику управления человеческими ресурсами и отношение к персоналу, как к одному из ключевых бизнес-ресурсов. Россия еще в самом начале этого пути, но успешный опыт западных коллег и высокая конкуренция на рынке — отличный стимул сделать работу с персоналом максимально эффективной.

ТВОРЧЕСКИЕ ЛИЧНОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Мирко Е.В. – студентка, Трялина И.А. - старший преподаватель.
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В России огромное количество неизвестных или мало известных авторов, артистов, чьи стихи, песни, саундтреки, фотографии, картины лежат невостребованные обществом. Невостребованные по той простой причине, что о них никто не знает, кроме близкого круга родственников и друзей.

Существуют две основные точки зрения на творческую личность. Согласно одной, креативность или творческая способность в той или иной степени свойственна каждому нормальному человеку. Она так же неотъемлема от человека, как способность мыслить, говорить и чувствовать. Более того, реализация творческого потенциала независимо от его масштабов делает человека психически нормальным. Лишить человека такой возможности означает вызвать у него невротические состояния.

Взгляд на креативность как универсальную черту личности человека предполагает определенное понимание творчества. Творчество предполагается как процесс создания чего-либо нового, причем процесс незапрограммированный, непредсказуемый, внезапный. При этом не принимается во внимание ценность результата творческого акта и его новизна для большой группы людей, для общества или человечества. Главное, чтобы результат был новым и значимым для самого "творца". Важнейшей чертой творца является сильная и устойчивая потребность в творчестве. Творческая личность не может жить без творчества, видя в нем главную цель и основной смысл своей жизни.

Но с другой стороны не всякого человека следует считать творческой личностью. Процесс, а точнее результат его творчества должен быть общезначим, хотя масштаб его может быть различным.

Существуют профессии — их называют "творческими профессиями" — где от человека требуется как необходимое качество быть творческой личностью. Это такие профессии, как быть актером, музыкантом, изобретателем и др. Тут недостаточно быть "хорошим специалистом". Необходимо быть творцом, а не ремесленником, даже очень квалифицированным. Разумеется, творческие личности встречаются и среди других профессий — среди педагогов, врачей, тренеров и многих других.

В настоящее время творчество все больше и больше специализируется и приобретает элитарный характер. Уровень силы творческой потребности и энергии, требуемый для профессионального творчества, в большинстве сфер человеческой культуры таков, что за пределами профессионального творчества остается большинство людей. Есть точка зрения, что у творческой личности имеется избыточный энергетический потенциал. Возможность для творчества, как правило, появляется тогда, когда человеку не нужно решать задачи на адаптацию, когда в его распоряжении "покой и воля". Он или не занят заботами о хлебе насущном или пренебрегает этими заботами. Чаще всего это происходит на досуге, когда он предоставлен самому себе — ночью за письменным столом Болдинской осенью, в камере одиночного заключения, на больничной койке.

Творческая личность постоянно испытывает неудовлетворенность, напряжение, неясную или более определенную тревогу, обнаруживая в реальной действительности (внешней и внутренней) отсутствие ясности, простоты, упорядоченности, завершенности и гармонии. Она подобна барометру, чутко реагирующему на противоречия, дискомфорт, дисгармонию. С помощью творческой фантазии творец устраняет в своем сознании (и в бессознательном) ту дисгармонию, с которой он сталкивается в реальности. Он создает новый мир, в котором он чувствует себя комфортно и радостно. Вот почему сам процесс творчества и его продукты доставляют творцу наслаждение и требуют постоянного возобновления. Реальные противоречия, дискомфорт и дисгармония как бы сами находят творческую личность. Это объясняет, почему творческие люди постоянно живут в двух режимах, сменяющих друг друга: напряжения и релаксации (катарсиса), тревоги и успокоения, неудовлетворенности и

радости. Такое постоянно воспроизводимое состояние двойственности является одним из проявлений нейротизма как личностной черты творческих личностей.

Хотелось бы посмотреть востребованность творческих людей на рынке труда в РФ. Для того чтобы сделать анализ, мы взяли для исследования такие города как Питере, Москва, Барнаул, Омск. Посмотрев сайты вакансий сразу сделали вывод, что в Питере и Москве наличие творческих вакансий намного больше, нежели в других городах. Такие вакансии как модельер, фотограф, художник, массовка встречались очень часто.

Что же касается Омска и Барнаул ситуация выглядела иначе. В Омске рынок творческих вакансий был не так уж и широк. Операторы, промоутеры, художники - вот кто требовался в Омске.

В нашем исследовании мы опирались на данные взятые в газете «Вакансии Барнаула» от 19 марта 2010 года. Исходя из данных приведенных в газете, было видно, что в Барнауле из 858 предложенных вакансий всего лишь 2% из них были творческие. Это художники, дизайнеры, веб-дизайнеры, модельеры-конструкторы.

Наличие же остальных вакансий распределилось следующим образом (в процентах, %):

Юристы - 1,04

Управленческая структура - 3,4

Информационные технологии - 3,2

Торговля – 18,4

Финансы - 2,2

Рабочие специальности - 2,5, в том числе без образования - 6,8

Строительство - 2,7

Рестораны, кафе - 3,8

Транспорт, экспедиция - 6

Медицинский персонал - 16,6

Бытовое обслуживание - 18,9

Образование - 6,8

Прочие специальности - 5%.

Из данного анализа можно сделать вывод, что творческие люди и профессии больше востребованы в европейской части страны. Что же касается нашего региона, то наверняка творческие люди ищут себе работу не через агентства, а через своих знакомых и частных объявлений.

Творческими личностями не рождаются, а становятся. Креативная способность, которая во многом носит врожденный характер, выступает как ядро творческой личности, но последняя — продукт социального, культурного развития, влияния социальной среды и творческого климата. Вот почему современная практика тестирования креативной способности как таковой не может удовлетворить социальный заказ, возникший с началом постиндустриальной фазы в развитии общества, на выявление творческих личностей. Творческая личность характеризуется не просто высоким уровнем креативной способности, но особой жизненной позицией человека, его отношением к миру, к смыслу осуществляемой деятельности. Важное значение имеет духовное богатство внутреннего мира личности, ее постоянная направленность на творческое действие во внешнем мире. Проблема творческой личности — это не только проблема психологическая, но и проблема гуманитарная и социокультурная.

ПЕРСПЕКТИВЫ СМЕШАННОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ В РОССИЙСКОМ ВУЗЕ

Неустроев Н.Г. – студент, Трялина И.А. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В настоящее время правительство Российской Федерации проводит реформирование системы образования, как школьного, так и высшего. И хотя об удачности этих мер существует много споров, нельзя отрицать, что прежняя система морально устарела и не удовлетворяет современным запросам. В российской высшей школе мы наблюдаем апатию, то есть безразличие участников процесса к происходящему, непонимание целей образования, излишнюю формальность и господство привычек над здравым смыслом. Но драматизировать тут не стоит. Стагнация - это естественный этап развития любой общественной структуры, в любой стране и во все времена. Главное – вовремя увидеть проблему и предложить оптимальное решение. Одним из таких решений в сфере высшего образования является смешанное обучение (далее – с.о.)

Смешанное обучение – неюридический термин. По существу, это обычное очное обучение, активно использующее ДОТ – дистанционные образовательные технологии. Понятие ДОТ закреплено в пп. 5 п. 2 ст. 32 Закона РФ «Об образовании», согласно которому под дистанционными образовательными технологиями понимаются образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационных и телекоммуникационных технологий при опосредованном (на расстоянии) или не полностью опосредованном взаимодействии обучающегося и педагогического работника. ДОТ являются неотъемлемой частью заочной формы обучения, но в последнее время они все больше используются и при очной форме, что привело к образованию термина смешанное обучение. При реализации этого метода студенты самостоятельно изучают теоретический материал без посещения лекций, но занимаются в группе с преподавателем во время практических, лабораторных занятий, проверок знаний и т.д.

Нельзя путать с.о. и электронное обучение (e-learning), под которым понимается активное использование компьютерных и сетевых технологий. С.о. подразумевает использование электронных методов, но их мера может быть различной: от электронных пособий и учебников в свободном доступе до специальных форумов и чатов для взаимодействия преподавателей и студентов. Несмотря на то, в АлтГТУ им. Ползунова проходит планомерная информатизация, в т.ч. создание электронных методических курсов для самостоятельной подготовки студентов, до активного использования их в очном обучении еще далеко. Но это, на мой взгляд, не мешает внедрить с.о. в его самой простой форме – форме отказа от лекционных занятий.

Итак, после теоретического введения, мы подошли к главной мысли моего доклада: лекционные занятия в их нынешнем виде являются пережитком, вызывающим у студентов неприятие образовательной системы и снижающим эффективность обучения в целом. Выход видится в отказе от лекций в пользу самостоятельного изучения теории, что будет означать переход к смешанному обучению. При этом весь теоретический материал, аналогичный лекционному, обязан будет предоставляться студентам в электронном и в печатном виде в форме бесплатных пособий.

Отказ от лекционных занятий может произойти в двух формах: мягкой и капитальной.

Мягкая форма подразумевает, что студенты все-таки должны будут ходить на лекции, при этом они не обязаны записывать конспекты в тетрадь.

Капитальная форма означает, что посещение будет по желанию, т.е. лекции трансформируются в консультации по наиболее сложным моментам теории для тех, у кого есть проблемы с самостоятельным усвоением материала.

Основной мой аргумент в пользу отказа от лекций это их ненужность и даже вредность для большинства студентов. На лекциях фактически происходит переписывание под диктовку материала из тетради преподавателя в тетради студентов. Это, возможно, и было

целесообразно во времена дефицита учебников и знаний, но на дворе двадцать первый век. Усвоение темы при этом происходит очень редко: студенты думают как бы быстрее записать, где бы подсократить, у кого бы подсмотреть то, что прослушали. Или не думают вообще и машинально записывают то, что им говорят. Занятия на лекциях воспринимаются студентами как нудная, тяжелая и бессмысленная работа. В итоге возникает отторжение обучения, восприятие его как формальной обязанности, теряется сама суть образования - получение знаний и навыков, полезных в будущем. На запись тратится бесценное время, которое можно потратить на ту же учебу, но в более прогрессивном ключе. Вместо лекционных занятий-надиктовываний можно поставить практические, лабораторные или консультационные занятия, от которых будет в разы больше толку.

Основной контраргумент отмене лекций такой: когда преподаватель излагает материал, он лучше усваивается и запоминается. Возможно, так и есть. А возможно и нет. Давайте предоставим студентам право самим выбирать, получать теорию от преподавателя или изучать её самому. Ведь этим же студентам потом доказывать свои знания: заниматься на практических занятиях, отвечать по темам, писать тесты и контрольные и в конце семестра сдавать зачеты и экзамены. И если преподаватель действительно даёт материал интересно и понятно, то студенты будут продолжать ходить к нему на лекции. А если преподаватель просто диктует, то он не нужен ни студентам, ни образовательной системе, ни обществу, на налоги которого частично оплачивается его зарплата. Таким образом, добровольное посещение лекций стимулирует преподавателей к улучшению своей работы, т.к. к плохому преподавателю никто не будет ходить.

Многим студентам легче разобраться в учебной теме дома, в спокойной обстановке, и сделать это за полчаса, чем полтора часа записывать эту же тему в тетрадь, не успевая вникать и обдумывать её. Тем более, часто бывает, что практическое занятие идет сразу за лекционным, и если во время конспектирования студент потерял нить изложения и не вник в материал, то вряд ли он «на отлично» сделает практическое задание по этой теме.

Какие еще плюсы несет в себе переход на смешанное обучение, кроме экономии времени и улучшения отношения студентов к образованию?

В первую очередь, такая форма прививает студентам самостоятельность, ответственность за свою судьбу. Это необходимая черта свободно думающего и свободно действующего человека. На западе эта черта вырабатывалась веками, у нас же – веками подавлялась. И, обращая внимание, это подавление было правильно в условиях командно-административной системы. Но уже двадцать лет как мы встали на рельсы рыночной экономики. А принципы организации остались прежними. В том числе, и в системе образования. Сейчас преподаватели УЧАТ студентов, при смешанной форме студенты будут вынуждены начать УЧИТЬСЯ сами, и не только во время сессии. Сейчас часы самостоятельной работы студентов просто числа на бумаге, не отражающие действительность. При смешанной форме эти числа станут реальностью.

Во-вторых, будет огромный стимул для развития дистанционных и электронных (что уже скоро станет одно и то же) образовательных технологий. Это и учебные мультимедийные курсы, и системы тестирования, и средства общения студентов и преподавателей в виде форумов и чатов, и многое другое. А развитие электронного обучения позволит вводить все более прогрессивные формы с.о. Например, проводить практические занятия посредством интернет. Это не фантастика, для передовых европейских учебных заведений это уже норма. Смешанное и электронное обучение будут постоянно подталкивать друг друга к непрерывному развитию и в итоге к повышению эффективности образовательной системы в целом.

Конечно, переход к с.о. будет сопряжен с рядом трудностей. Главная из них – сопротивление преподавателей, вызванное как естественным консерватизмом, так и боязнью собственной невостребованности при новой форме. Но эта боязнь ложная. Профессия преподавателя не исчезнет, а трансформируется в профессию тьютора. В западной системе образования тьютор определяет и советует студенту, какие лекции и практические занятия

лучше всего посещать, как составить план своей учебной работы, следит за тем, чтобы его ученики хорошо занимались и были готовы к университетским экзаменам. Ну а с консерватизмом надо бороться, но никак не силовыми методами. А методами просвещения о новых образовательных технологиях и роли педагога в ней.

Есть вероятность, что преподаватели будут предвзято относиться к тем, кто выберет нехождение на лекции. Известно, что в некоторых случаях часть преподавателей попустительски относится к списыванию, при этом «неходильщики» могут быть лишены этой «привилегии». Возможно даже образование негласного соглашения вроде «вы ходите на мои лекции, а я закрываю глаза на списывание». Но это проблема не смешанного образования, а всей системы в целом. Рассмотрение этого вопроса достойно отдельного доклада.

Еще одна трудность – электронные версии лекций, их правовой аспект. Перевод учебных материалов в электронный вид может считаться нарушением авторских прав. Для решения этого вопроса необходимо обратиться к опыту заочного обучения, в котором давно используются дистанционные технологии. В любом случае, проблемы авторского права и перевода лекций в электронный вид вполне решаемы.

Любые аргументы и доводы в пользу активного использования ДОТ в очном обучении были бы пустыми словами, если бы отсутствовала нормативно-правовая база для их реализации. Порядок использования дистанционных образовательных технологий Утвержден Приказом Минобрнауки России от 6 мая 2005 г. № 137. Согласно п. 4 Порядка образовательное учреждение вправе использовать дистанционные образовательные технологии при всех предусмотренных законодательством Российской Федерации формах получения образования или при их сочетании, при проведении различных видов учебных, лабораторных и практических занятий, практик (за исключением производственной практики), текущего контроля, промежуточной аттестации обучающихся.

Общий вывод моего доклада можно сделать такой: будущее образования – за его смешанными формами, использующими ДОТ и электронные технологии.

В подтверждение этой мысли привожу слова В.П. Тихомирова - научного руководителя МЭСИ, председателя Экспертного совета по электронному обучению и информационным технологиям в образовании. В ноябре 2008 г. в Государственной Думе состоялся круглый стол «Электронное обучение в России: состояние и перспективы развития», где Владимир Павлович привел пример реформирования образования в европейских странах: «5 мая 2008 г. министерство образования Франции выступило с докладом «Университеты должны перейти в электронную эру». Полностью все лекции переведены в электронную форму и заменяют традиционные курсы лекций. Задача, которую ставит министр образования Франции, – 100% учебных материалов в электронном виде для 100% студентов» [2].

Нам есть к чему стремиться.

Список использованной литературы

Гладких Б.А. Может ли Болонский процесс стимулировать повышение качества и эффективности образования в российском вузе?, Экономика образования. 2007, №6

Гордеенкова Елена, Образование электронной эры, Экономика и Образование сегодня, № 18

Манакова Н. А, Остроухов В. И., Организация учебного процесса при смешанной форме обучения, Гарантии качества высшего профессионального образования: Тезисы докладов Международной научно-практической конференции. Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2008, с 113-114., ISBN 978-5-7568-0233-7

Ребрин О.И., Шолина И.И., Сысков А.М. «Смешанное обучение» как инновационная образовательная технология, Высшее образование в России, 8/ 2005, с 68-72., ISSN 0869-3617

Проект Концепции Федерального закона «Об индустрии электронного обучения (e-Learning)». Способ доступа: <http://mmc1012.unn.ru/News/ExpertSovet.php>

ВОРОВСТВО НА ПРЕДПРИЯТИЕ КАК ОДНА ИЗ ОСНОВНЫХ ПРОБЛЕМ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ

Панов Д. – студент, Трялина И.А.- старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г.Барнаул)

Проблема воровства на предприятиях существовала всегда. Ни материальные, ни информационные ценности компании не застрахованы от хищения или как минимум от неправомерного использования. Работники любой национальности, любой возрастной категории в большей или меньшей степени подвержены этому пороку. Созданы и продолжают совершенствоваться противокражные системы контроля, учета. Практически каждая крупная компания включает в свой штат службу безопасности. Борьба с воровством на рабочем месте породила несколько систем классификаций этого явления. Перечислим возможные риски предприятия, связанные с деятельностью сотрудников:

Нецелевое использование своего рабочего времени и времени своих сослуживцев. Современный офис к тому же предоставляет нерадивому работнику массу возможностей для имитации бурной деятельности.

Мелкое воровство канцтоваров, расходных материалов и ресурсов. Казалось бы, мелочь. Ну что такое несколько листов бумаги для предприятия с миллионными оборотами? Но именно в масштабах крупной компании эти потери могут вылиться в значительную сумму.

Махинации с подотчетными средствами. Завышение сумм в оправдательных документах, использование денег компании в качестве "беспроцентного кредита" на личные нужды с помощью затягивания сдачи отчета и неизрасходованных сумм.

Неправомерное использование скидок, дисконтов, бонусов. Кража подарков для покупателей и клиентов, встречается очень часто.

Вопрос «кто» в связи с воровством неинтересен. Кто? - Да все! Продавцы, грузчики, кладовщики, менеджеры, администраторы, кассиры, охранники и управляющие. Вопросы «почему» и «что делать» намного актуальней.

До определенного времени большое количество усилий в области борьбы с воровством было направлено на технологический аспект - технологии слежения, большое количество видеокамер, системы наблюдения за работой кассовых узлов, противокражные рамки и так далее. К сожалению, одна технологизация зачастую оказывается неэффективным инструментом, сложным и дорогим. Разумеется, можно повесить над каждой кассой видеокамеру и нанять штат охранников, в обязанности которых входит отсмотр километров пленки. Через некоторое время с этими охранниками вступят в сговор и придется нанимать людей, контролирующих качество работы службы охраны. К сожалению, практически невозможно избавиться от воровства, воздействуя на симптом, внешнее выражение болезни, ее следствие.

А воровство в фирме никогда не бывает причиной. Оно всегда следствие сложного узла проблем в управлении компанией, который объединяет несколько областей. Причины возникновения воровства в компании условно можно разделить на три уровня:

- 1) Причины, относящиеся к компании;
- 2) Причины, относящиеся к коллективу;
- 3) Личностные стереотипы.

Пласт проблем, имеющих отношение к компании в целом, чрезвычайно разнообразен. В первую очередь, это причины, имеющие отношение к мотивации персонала. Большинство российских руководителей считают, что воруют потому что: а) просто без этого не могут, б) мало платят, в) зарплата не зависит от результатов работы. Поэтому, считают они, если зарплата + процент от, например, личных продаж или оборота торговой точки в целом составляют достойную сумму, у сотрудника не возникнет соблазна воровать. Это правда, но лишь самая поверхностная. Гораздо большее влияние на честность сотрудников в фирме оказывает сочетание материального и социального стимулирования.

Опрос, проведенный социологами среди российских руководителей, показал, что на первое место в ряду поощрения сотрудников они ставят общую премию (месячную, квартальную, годовую) по результатам работы, на второе - похвалу, почетные грамоты пр., на третье - повышение в должности, на четвертое - премирование путевками или ценными подарками. В то же время опрос среди их подчиненных выявил, что поощрение, которое они хотели бы получить прежде всего - персональные денежные премии, на втором месте - путевки и ценные подарки, на третьем - премия по результатам работы, дальше - почетные грамоты и т.д. Причем чем выше квалификация персонала, его работоспособность и инициативность, тем большее значение имеют социоцентрические мотивы.

Огромное количество сотрудников в процессе консультирования говорит или дает понять, что не чувствует важности своей работы для фирмы. Как известно, человека страшит не жестокость наказания, а его неотвратимость. Нереально напугать кого-либо скорым увольнением или финансовой ответственностью, если он уверен, что его тайные операции не выйдут наружу в 90% случаев. В то же время минимальное наказание в сочетании с его обязательным исполнением дает значительный эффект. Во многих случаях это гораздо более эффективно, чем довольно затратная покупка систем видеонаблюдения.

РОЛЬ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА В НАШЕЙ ЖИЗНИ

Погрецкая Н. – студент, Горбунова Т.Н. – доцент кафедры ЭТ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Каково наше обращение со временем, сами ли мы формируем его или оно определяется извне — это зависит прежде всего от наших установок или нашего поведения, но также и от обстоятельств в окружающем нас мире. Конечно, мы не всегда можем так повлиять на мир вокруг нас, как нам хотелось бы, но вероятность того, что это удастся, всегда выше нуля.

Известное выражение — «Time is Money» (время — деньги) — восходит к Бенджамину Франклину. Этой материалистической, количественной установке мы хотим противопоставить другой, качественный взгляд: «Time is Life». Ведь время для нас намного ценнее, чем деньги, его не вернуть, «время — жизнь».

Тайм-менеджмент – это относительно новая для России и динамично развивающаяся отрасль менеджмента. Ее основная задача - выявление принципов эффективного управления временем. Первые идеи о правилах организации рабочего времени появились в 60-х годах прошлого века в странах Запада в ответ на ускорение темпов жизни. Развитие бизнеса привело к возрастанию нагрузки на людей, занятых в сфере управления. Объем работы менеджеров увеличился настолько, что они начали испытывать хроническую нехватку как рабочего, так и свободного времени.

Сейчас эта проблема необычайно остро воспринимается и российскими управляющими. Решить проблему нехватки времени за счет продления рабочего дня и работы в выходные не всегда удается. Кроме того, это не лучшим образом сказывается на качестве жизни, отнимая время, предназначенное для общения с семьей, отдыха и спорта.

Тайм-менеджмент - это наука о том, как спланировать четкий график работы/жизни на день, неделю, месяц, год или всю жизнь. В результате оптимизации рабочее время выстроится более плотно и эффективно. Тайм-менеджмент затрагивает не только организацию рабочего времени, но и обстановку рабочего места, общение с коллегами и начальством и многие другие факторы, которые могут повлиять на время.

Безусловно, тайм-менеджмент помогает сбалансировать личный запас времени, но каждый ли из нас задумывается, как правильно вложить капитал своего времени?

Мною был проведен опрос в виде анкетирования среди молодежи возраста 17-25 лет, который помог выявить насколько актуальна среди студентов и молодых специалистов задача овладения тайм-менеджментом.

Предлагалось 25 утверждений об использовании личного времени, где нужно было выбрать наиболее подходящий вариант ответа.

По результатам опроса выяснилось:

14,3% - в целом хорошо управляют личным временем, но не мешало бы совершенствоваться и дальше;

35,7% - неплохо распоряжаются своим временем, однако временами складывается ощущение перезагруженности и недостатка времени;

50% - на грани стресса и не справляются со своим временем.

На основе изложенных выводов, стоит ли говорить о целесообразности введения тайм-менеджмента в нашу жизнь? У многих людей может возникнуть сомнение: а смогу ли я это? Безусловно! Только в России выпущено 30 официально зарегистрированных книг и учебных пособий по этой науке. Некоторые авторы, такие как Глеб Архангельский - основоположник российской школы тайм-менеджмента, создают специальные сайты посвященные проблемам распределения собственного капитала времени. Существует огромное количество методов, способов внедрения тайм менеджмента в нашу жизнь. Сколько авторов – столько подходов. Но в любой литературе можно выделить 5 основных этапов, выполнение которых поможет добиться лучшей организации работы и успешного планирования своего времени:

Постановка целей, сроки их выполнения.

На данном этапе необходимо быть предельно искреннем с самим собой, определиться, чего не хватает в вашей жизни, достижение каких успехов помогло бы вам в выполнении поставленных задач?

Для каждой цели необходимо:

Определить критерий ее достижения – показатель, которым оценивается результативность достижения соответствующей цели

Установить критерий – требуемый уровень показателя, достижение которого будет говорить о достижении цели (об успешности выполнения функции или процесса).

Далее выполнение задач необходимо ограничить временными рамками, т.е. разбить цели на долгосрочные (3 и более лет), среднесрочные (1-2 года), краткосрочные (до 1 года);

2) Правильное определение приоритетов, планирование.

Следующий шаг – расставить приоритеты среди поставленных целей. Никто не в состоянии справиться со всеми делами, которые необходимо или хотелось бы сделать. Широко распространенным явлением и проблемой является стремление сделать сразу слишком много дел. Однако в сутках лишь 24 часа. Чтобы как-то растянуть свой рабочий день, некоторые прихватывают, в случае крайней необходимости еще и часть ночи. Не забывайте, что стресс возникает не от того, что мы сделали, а от того, что мы не успели сделать. Нас угнетает сознание того, что мы не успели закончить работу. Единственная возможность справиться с потоком заданий, деловых встреч, договоренностей — это четко и однозначно установить для них приоритеты, ориентируясь на достижение собственных целей и выполнение действительно важных дел. Благодаря этому можно наилучшим образом использовать каждый день, час и минуту. В первую очередь целесообразно браться за то дело, которому отводится приоритет № 1.

3) Применение инструментов планирования.

Инструменты планирования различны для разных периодов времени, поэтому сначала нужно определить, на какой срок строится план. Самый маленький и чаще всего необходимый период – это день. Как его запланировать, чтобы все успеть? Необходимо использовать три основных критерия:

планировать 60% дня, а 40% оставлять на непредвиденные и срочные дела;

записывать задачи, формулируя «на результат»: сделать, прочитать, сдать и т.д.;

на все дела устанавливать примерный норматив выполнения – 20 минут, 1 час, 4 часа.

короткие задачи планировать не нужно.

4) Контроль. Контроль охватывает три задачи:

осмысление физического состояния

сравнение запланированного с достигнутым

корректировка по установленным отклонениям

Необходимо регулярно, через равные промежутки времени проверять свои планы и организацию труда, анализировать свою деятельность и своё время и составлять листок дневных помех.

Контроль над результатами труда должен в любом случае производиться после выполнения задачи. В конце рабочего дня необходимо контролировать и отражать не только выполнение поставленных целей, но и личную ситуацию.

5) Выработка полезных привычек, навыков.

Конечный этап становления эффективного тайм-менеджмента. Как понять, есть привычки или нет? Все просто: человек успевает выполнять задачи, и его эффективность повышается с каждым днем. Достигнуть такого уровня можно постоянной работой над собой или четким контролем со стороны руководителя. Успех в том, что изо дня в день операции по наработке навыков повторяются и тем самым укладываются в подсознании. Важна стабильность повтора действий.

То, насколько мы успешно будем претворять в свою работу правила эффективного использования времени, зависит в первую очередь от нас самих и от нашего желания работать рационально. Ведь для того, чтобы поставить ясные цели, правильный выбор приоритетов и планирования своего времени, добиться большей эффективности в работе, нужно приложить небольшие усилия и затратить немного времени.

ДОСУГОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНТОВ

Синицина Д.Д. – студент, Горбунова Т.Н. – доцент кафедры ЭТ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Именно свободное время становится той сферой, где происходит общение студентов с искусством, живописью, кино, литературой; занятия спортом, в драмкружках, посещение выставок, театров, музеев, встречи с интересными личностями.

Плодотворное использование досуга студентом – важная задача, ибо, когда он осуществляет процесс своего общения с искусством, техникой, спортом, природой, а так же с другими людьми, важно, чтобы делал он это рационально, продуктивно и творчески.

Наше время, безусловно, не поглощается полностью непосредственным трудом, часть его свободна для удовольствий, для досуга, в результате чего открывается простор для творческой деятельности и развития. Проблема, как использовать свободное время, особенно остро стоит в молодежной среде, потому что именно эта часть общества, обладая значительным свободным временем (по подсчетам статистиков молодой человек имеет в среднем 5 часов свободного времени ежедневно), страдает от неумения рационально распорядиться им, и как следствие этого - отличается неудовлетворенностью.

Досуг часто отождествляется со свободным временем, с внеучебным временем, но можно ли отождествлять свободное время с досугом? Нет, так как свободное время есть у всех, а досугом обладает не каждый. Досуг способен объединить и отдых и труд.

В сфере досуга студенты более открыты для влияния и воздействия на них самых социальных институтов, что позволяет с максимальной эффективностью воздействовать на их нравственный облик и мировоззрение. В процессе коллективного досугового времяпрепровождения происходит упрочение чувства товарищества, возрастание степени консолидации, стимулирование трудовой активности, выработка жизненной позиции, научение нормам поведения в обществе.

Досуг молодёжи существенно отличается от досуга других возрастных групп в силу специфических потребностей и присущих ей социально-психологических особенностей “молодёжного сознания” повышенной эмоциональностью восприятия и реакций. В основе его содержания не только отдых и развлечения, но и решения жизненных проблем, т. к. идёт активный процесс самопознания, самореализации, самовыражения. Ценностные ориентации на культурно-досуговую деятельность зависят от возможности удовлетворения личных потребностей. Молодёжь – социальная группа, жизнедеятельность которой характеризуется

активным вступлением в самостоятельную жизнь, включённостью в новые социальные отношения, формирование мировоззрения, духовного облика, становления характера. Качество, присущее молодёжному поколению, – предрасположенность к новому, нетерпимость к рутине, динамизм, импульсивность. В этот период у молодого человека возникает проблема выбора жизненных ценностей. Социализация молодежи в досуге есть не менее сложный процесс, чем учеба и труд. Таким образом, проблема студенческого досуга нас интересует не как «наполняемость» свободного времени студента, а как время «работающее на него».

В АлтГТУ студенческий досуг является важнейшим звеном воспитательной работы. Создаются оптимальные условия для формирования у студентов нравственности и трудолюбия, развития общей культуры и творческой одаренности, реализации интеллектуального и творческого потенциала.

В настоящее время функционируют творческие кружки: [Вокальная группа «Прелюдия»](#), Студия танца «Вернисаж», [Школа актерского мастерства](#), [Коллектив народно-сценического танца «Сударушка»](#), [Студия эстрадного танца «Danceexpress»](#), шоу-театра "Калейдоскоп", Студенческий клуб АлтГТУ, студенческий журнал «На сковородке», команда КВН .

Большое внимание уделяется физкультурно-оздоровительному воспитанию. Студенты АлтГТУ могут посещать восстановительный центр "Ювента", спортивный Клуб "Политехник", спортивный Манеж.

Работает совет студенческого самоуправления, студенческий оперативный отряд, студком общежития, независимый профсоюз студентов, что помогает выявлению лидерских качеств, формированию гражданского самосознания студентов.

Задачей первостепенной важности является изучение духовных потребностей студенческой молодежи, так как если практические шаги по обновлению общества не будут опираться на реальные потребности молодых людей, не будут соответствовать их интересам, то вряд ли они будут реализованы на практике.

Таким образом, большое значение приобретает социально-психологический подход к массовой работе организаторов досуга, позволяющий опираться на такие механизмы как коллективная эмоция и общественный настрой.

Можно вывести следующие основные характеристики досуга студентов:

досуг имеет ярко выраженные физиологические, психологические и социальные аспекты;

досуг основан на добровольности при выборе рода занятий и степени активности;

досуг предполагает не регламентированную, а свободную творческую деятельность;

досуг формирует и развивает личность;

досуг способствует самовыражению, самоутверждению и саморазвитию личности через свободно выбранные действия;

досуг стимулирует творческую инициативу ;

досуг есть сфера удовлетворения потребностей личности;

досуг способствует формированию ценностных ориентаций;

досуг формирует позитивную «Я - концепцию»;

досуг обеспечивает удовлетворение, веселое настроение и персональное удовольствие;

досуг способствует самовоспитанию личности.

Таким образом, можно констатировать, что сущностью студенческого досуга является творческое поведение (взаимодействие с окружающей средой) людей в свободном для выбора рода занятий и степени активности пространственно- временной среде, детерминированный внутренне (потребностями, мотивами, установками, выбором форм и способов поведения) и внешне (факторами, порождающими поведение).

Досуг развивается по своим законам, принципам, теоретически обоснованным и апробированным на практике. К ним относятся:

Принцип всеобщности и доступности - то есть возможность приобщения, вовлеченности всех людей в сферу деятельности досуговых учреждений с целью удовлетворения творческих потенций, их досуговых запросов и интересов.

Принцип самодеятельности – реализуется на всех уровнях: от любительского объединения до массового праздника. Самодеятельность, как сущностное свойство личности, обеспечивает высокий уровень достижений в любой индивидуальной и коллективной деятельности.

Принцип индивидуального подхода – предполагает учет индивидуальных запросов, интересов, склонностей, способностей, возможностей, психофизиологических особенностей при обеспечении их досуга.

Принцип систематичности и целенаправленности – предполагает осуществление этой деятельности на основе планомерного и последовательного сочетания непрерывности и взаимозависимости в работе всех социальных институтов, призванных обеспечивать досуг людей.

Принцип преемственности – предполагает культурное взаимодействие и взаимовлияние поколений. Реализация принципов организации досуга на практике по своим масштабам воздействия на личность выходит далеко за рамки досугового времяпрепровождения, это крупномасштабная социальная акция, цель которой – разностороннее развитие личности человека.

Оказалось, что времяпрепровождение студентов 1-3 курсов и студентов старших курсов значительно отличается.

Так, из студентов 1-3 курсов занимается спортом, 16% посещают кинотеатры, 12% используют время для самообразования и около 52% посещают ночные клубы. К четвертому курсу верными спорту остаются только 10%, самообразованием продолжают заниматься 9%, интерес к кинотеатрам возрастает и посещает их уже треть студентов. 64% старшекурсников - активные посетители ночных клубов.

Зачем студенты ходят в ночные клубы? Основной мотив - тусовка (более 50%). Далее мотивы у девушек и молодых людей расходятся. Так, для девушек привлекательность ночных клубов определяется возможностью потанцевать. Сильная же половина предпочитает общение за стойкой бара, и чем старше студент, тем более выражен этот мотив.

Есть и те, кто не посещает ночные клубы вообще. Более 60% из них не любят громкую музыку, шумную обстановку, 40% ссылаются на нехватку времени, 15% не устраивают цены на входной билет или удаленность клубов от дома.

Таблица 1

Способы проведения свободного времени

Способы проведения свободного времени	Варианты ответа (чел.)			Итого (чел.)
	часто	редко	никогда	
Читаете	12	60	10	82
Смотрите телевизор	74	7	1	82
Занимаетесь спортом	24	51	7	82
Гуляете	31	48	3	82
Общаетесь с друзьями	72	9	1	82
Посещаете кружки	12	21	49	82
Ходите в театры, музеи, кино	15	61	6	82
Слушаете музыку	67	13	2	82
Играете в компьютерные игры	30	35	17	82
Проводите время в Интернете	75	5	2	82

Ходите в ночные клубы	55	22	5	82
-----------------------	----	----	---	----

Таким образом, можно сделать вывод, что большинство студентов проводят свое свободное время в интернете, смотрят телевизор, общаются с друзьями, слушают музыку, ходят в ночные клубы. Реже всего студенты проводят свое время за прочтением книг и посещением кружков.

АВТОМАТИЗИРОВАНИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ. ИТ – ТЕХНОЛОГИИ

Скрылева М. – студент, Горбунова Т.Н. – доцент кафедры ЭТ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Вы наверно не раз слышали от знакомых или коллег фразу "ИТ-технологии", но думали, что вам этого не следует знать, потому что с этим никогда не столкнетесь в вашей профессиональной деятельности. Придя устраиваться на работу, у вас интересуются о том, знаете ли вы 1С программу. Пока многие из нас не могут дать положительного ответа на данный вопрос, но чем чаще нам его задают, тем чаще у нас возникает желание понять, что от нас требуют. И вот в вашей профессиональной деятельности появляется потребность в приобретении навыков работы с различного рода программами. Тогда вы и вспоминаете тех коллег и друзей, которые где то вскользь упоминали в разговорах о информационных технологиях. Что же такое информационные технологии?

В последнее время под информационными технологиями чаще всего понимают компьютерные технологии. В частности, ИТ имеют дело с использованием компьютеров и программного обеспечения для хранения, преобразования, защиты, обработки, передачи и получения информации. Сейчас на рынке информационных технологий огромный выбор программного обеспечения для удобства работы на предприятии или организации, маленькой или большой. Вот некоторые из них:

Система "Дело"
Система "Архивное дело"
Система "Кадры"
"Приемная руководителя"
Система "Карма"
БОСС-Кадровик и т.д.

Эти системы удовлетворяют самым высоким требованиям по HRM-функциональности. Существуют разные точки зрения на вопрос о составе полнофункциональной HRM-системы. Одним из распространенных вариантов можно считать перечень функций, в состав которых входят:

организационный менеджмент,
кадровый учет,
кадровый документооборот,
табельный учет,
расчет зарплаты,
регламентированная отчетность,
компенсационный пакет,
планирование человеческих ресурсов,
планирование фонда оплаты труда,
управление компетенциями, оценка персонала,
управление мотивацией,
управление обучением,
электронное обучение,
подбор персонала,
управление кадровым резервом,
HR-портал,

информационное самообслуживание,
аналитика по персоналу.

Какие преимущества и недостатки присущи автоматизации управления персоналом?

Бесспорным преимуществом автоматизации является полное информационное обеспечение со стороны других подсистем: финансовой, коммерческой и производственной. Но достаточно высокая автономность кадровой информации и кадровых процессов существенно снижает ценность этого преимущества. При этом остаются присущие этим системам недостатки: долгий срок внедрения системы, который может длиться несколько лет, а использовать программу нужно уже сегодня; высокая стоимость владения системой (стоимость закупки ПО, внедрения, эксплуатации и технической поддержки), зависимость кадровой службы от внедрения системы в других подразделениях.

Автоматизация систем управления персоналом, нужен ли этот процесс на предприятиях?

Автоматизация управления кадровыми процессами особенно востребована у динамично развивающихся компаний с многофилиальной структурой — розничных и дилерских сетей, банков, страховых компаний и других.

Все, кто относится к среднему и малому бизнесу, используют информационные технологии только в самом минимальном виде, новейшие технологии пока им совсем не близки, и связано это с тремя основными причинами:

а) у них недостаточно для этого ресурсов,

б) поэтому они пока не интересны компаниям ИТ-отрасли,

в) большая часть новейших технологий разрабатывается не для компаний этого типа (в российском понимании).

Следовательно, когда руководитель понимает, что нужно браться за автоматизацию управления кадровыми процессами это зависит от того, какие цели он ставит в бизнесе. Предприятию нужно развиваться. А значит, нужно своевременно пополнять коллектив квалифицированными специалистами, которые через какое-то время могут понадобиться в связи с намечающимися в данном бизнесе тенденциями. Например, торговая сеть собирается расширять ассортимент, значит, в скором будущем ей понадобятся специалисты по новым видам товаров. Подбором таких специалистов занимается кадровая служба. И поможет ей в этом модуль Управления кадровыми процессами HR-системы БОСС-Кадровик, в котором реализован функционал для решения задач по оценке сотрудников, их обучению, что в конечном итоге ведет к подбору более качественного персонала.

Таким образом, принимая решение об автоматизации отдела по персоналу, многие компании делают выбор в пользу полнофункциональной HR- системы, которая позволяет объединить в едином информационном поле все уровни управления персоналом — оперативный (штатно-кадровый и табельный учет, расчет зарплаты, отчетность в надзорные органы), тактический (управление кадровыми процессами) и стратегический (моделирование и анализ процессов). Эта тенденция сохранится и в ближайшие несколько лет.

Необходимо сказать о том, что предприятия вправе самостоятельно выбирать автоматизировать производство или нет, есть у них на это средства и, наконец, будет ли это инвестиция полезна на данном предприятии. Только при принятии окончательного решения, нужно руководствоваться теми возможностями и перспективами, или же потерями и неудачами, к которым может привести данные новшества в организации.

ОРГАНИЗАЦИЯ САМООБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ

Свирина Н.А. – студент, Горбунова Т.Н. – доцент кафедры ЭТ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

По оценкам специалистов, знания в наше время обновляются раз в два года. А мир меняется практически на глазах. Если знания устаревают быстро, значит, обновлять их нужно еще быстрее, чтобы добиться успехов в своей профессиональной деятельности.

Одним из способов обновления уже существующих знаний и получения новых является самообразование.

Самообразование специалисты определяют как образование по заочной форме обучения с полным самоконтролем. Сегодня многие люди, стремящиеся добиться карьерных успехов, учатся самостоятельно, при этом в короткие сроки, осваивая колоссальный объем информации. Помогает им в этом умение учиться. Это основное умение, необходимое человеку, занимающемуся самообразованием, проявляется в следующих аспектах:

в правильном использовании основных приемов умственной деятельности и интеллектуальных стратегий (мыслительных, логических, и др.) по отношению к изучаемым предметам;

в коммуникабельности: умении завязывать знакомства, планировать общение с интересующими людьми, сотрудничать с ними;

в способности принимать решения относительно собственного процесса обучения, развитой самомотивации;

в развитых навыках организации собственного времени, а также в умении планировать и контролировать свою деятельность;

в умении находить необходимую информацию и выбирать подходящие методы ее изучения.

Занимаясь самообразованием, полезно хотя бы в минимальном объеме овладеть азами педагогики, чтобы понимать процесс обучения, уметь управлять им, достигая максимально высокой эффективности усвоения знаний. Привычка к пассивности в учебном процессе может оказаться серьезным препятствием на пути к профессиональным высотам. Сначала следует хорошо осознать свои реальные потребности в профессиональных знаниях. Прежде чем выбирать ту или иную учебную программу, а также форму образования, нужно составить план своего профессионального развития.

В процессе самообразования выделяют 4 следующих этапа:

Получение новых знаний;

Понимание нового материала;

Упорядочение полученной информации:

а) разложение на составляющие;

б) классификация составляющих, установление связей между ними;

в) установление связей между элементами новых и старых знаний.

Применение новых знаний.

Выполнение всех этапов способствует наилучшему усвоению информации, а, следовательно, и более активному саморазвитию

Самообразование в принципе может быть двух типов: систематическое и ситуативное. Именно систематическое способствует повышению профессионального уровня человека и приводит к успехам в карьере. Основой данного процесса является привлечение внешних ресурсов, различных источников.

Основными на сегодня являются следующие:

книги и средства массовой информации.

интернет - новый источник для самообразования

специальные обучающие компьютерные программы

посещение различных конференций, семинаров и выставок

окружающая нас действительность. События, которые происходят вокруг нас, и люди, с которыми мы встречаемся и общаемся, могут обогатить наши знания не меньше, а иногда даже больше, чем другие источники. Главное - уметь видеть и слышать, а также понимать, что у любого человека можно чему-то научиться

увлечения и хобби, особенно, если они прямо или косвенно связаны с профессиональной деятельностью человека.

Ученые утверждают все, кто добился значительных успехов в своей деятельности, независимо от ее вида - очень много занимались самообразованием. Они связывают это не

только с приобретением новых знаний, но и с тем, что данный вид образования развивает навыки творческого осмысления действительности и умения самостоятельно анализировать различную информацию, события и явления.

Самообразование дает неоспоримые преимущества в будущем, так как оно похоже на работу исследователя и изобретателя. Человеку приходится преодолевать неизвестность, поэтому у него развивается самостоятельность и независимость мышления, стойкость в преодолении возникающих трудностей.

ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АУТСОРСИНГА НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

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

Термин «аутсорсинг» («outsourcing») происходит от английских слов «outside resource using» - «использование внешних ресурсов». Так, в 30-х гг. XX в. борьба лидеров автомобилестроения наглядно показала, что в условиях жесткой конкуренции ни одна компания не может быть самодостаточной, опираться лишь на собственные ресурсы. Ряд процессов, обеспечивающих функционирование крупной компании, целесообразно и удобно передавать специализированным организациям. Вынесение производственных функций и функций управления за пределы компании положило начало практическому аутсорсингу.

В современном менеджменте под аутсорсингом понимают выполнение отдельных функций (производственных, сервисных, информационных, финансовых, управленческих и пр.) внешней организацией, располагающей необходимыми для этого ресурсами, на основе долгосрочного соглашения.

Современный бизнес невозможно представить без аутсорсинга. Это обусловлено стремлением компаний использовать новейшие достижения НТП для улучшения качества и повышения конкурентоспособности и привлекательности производимой продукции. В то же время современные технологии и знания, как правило, сосредоточены в руках специализированных компаний. В результате каждая сторона выполняет то, что у нее лучше всего получается. Это приводит к существенному сокращению расходов на производство конечного продукта, так как каждая сторона выполняет именно ту работу, которую лучше всего умеет делать, не прикладывая дополнительных усилий и не вкладывая дополнительных средств в освоение новых видов деятельности. Наконец это соответствует интересам потребителей, так как они получают продукт наилучшего качества по доступной цене.

Средний возраст российских аутсорсинговых компаний 5-15 лет. В течении этого времени аутсорсинг стал элементом текущей экономической жизни в России. Появилось много самостоятельных компаний, которые специализируются на предоставлении аутсорсинговых услуг.

В начале 90-х годов в России стали появляться частные охранные предприятия, позволившие сотням предприятий защитить свой бизнес более качественно, чем несколько штатных охранников. Некоторые из них успешно существуют до сих пор, превратившись в достаточно крупные многопрофильные компании, специализирующиеся в сфере обеспечения физической охраны личности и объектов, коммерческой безопасности и технической защиты объектов.

Постепенно с развитием рыночной экономики большое значение приобретала реклама. Из-за нехватки специалистов стали образовываться специализированные рекламные агентства, способные выполнять сложные проекты. Затраты на привлечение рекламного агентства были не меньше, чем выполнение работ силами собственного отдела, но это был единственный путь создания качественной рекламы.

Вслед за рекламными агентствами появились PR-агентства и исследовательские компании, причем если последние привлекались, как правило, на проектной основе, то

многие рекламные и PR-агентства выполняли полный спектр функций соответствующих отделов своих клиентов, фактически замещая эти отделы.

С развитием сети Интернет российским компаниям в массовом порядке пришлось обзавестись своими сайтами, т.к. информационные ресурсы надо было грамотно размещать и поддерживать в надлежащем виде. Тогда появились хостинговые компании, предоставляющие услуги размещения оборудования, данных и web-сайтов на своих технических площадках. Сотрудничество с хостинговой компанией оказалось на тот момент очень выгодным.

Сегодня основными услугами “со стороны” стали ИТ-аутсорсинг, кадровый аутсорсинг и аутсорсинг бухгалтерии. Активно растет число аутсорсинговых логистических компаний. Получил определенное развитие аутсорсинг юридических и других видов консалтинговых услуг.

Рассмотрим некоторые особенности российского рынка аутсорсинговых услуг на примере исследования популярности видов аутсорсинга в России. Данное исследование было проведено РБК.Рейтинг и БДО Юникон Бизнес Сервис, одной из крупнейших российских компаний, специализирующихся на аутсорсинге учетных функций. В выборку вошло более 3500 компаний, которые по 10-ти бальной шкале оценивали виды деятельности, передаваемые «на сторону». Главной задачей исследовательского проекта было определить, какие внутренние функции предприятия обычно передают или готовы передавать на аутсорсинг.

В результате, согласно проведенному исследованию, выяснилось, что компании неоднократно сталкивались с аутсорсингом в своей деятельности, ряд внутренних функций регулярно передается и будет передаваться «в руки» сторонних компаний. Тем не менее, аутсорсинг как инструмент и стратегия управления бизнесом еще не достаточно хорошо развит в нашей стране (58% положительных ответов). Вместе с тем, многие функции компании все же предпочитают передавать ряд функций именно на аутсорсинг, что экономически выгодно с любой стороны (таблица 1). В их числе физическая охрана (1 место, 7.71 баллов), сфера обслуживания (2 место, 7.70 баллов) в которую входят: уборка офиса и территории, организация питания сотрудников и курьерская служба; транспорт и логистика (3 место, 7.28 баллов).

В России высокими темпами развивался сектор клининговых, логистических услуг. В последнее время вместе с постепенным выходом большинства российских компаний «из тени» популярность стали приобретать услуги по аутсорсингу бухгалтерского учета. В посткризисные времена многие компании задумались о целесообразности содержания большого штата сотрудников и начали сокращать расходы на персонал, поэтому есть вероятность, что популярность аутсорсинга возрастет.

Таблица 1

Рейтинг вероятности передачи на аутсорсинг внутренних функций организации

Вид аутсорсинга	Количество баллов
1. Физическая охрана	7.71
2. Сфера обслуживания	7.70
3. Транспорт, логистика	7.28
4. Подбор, обучение персонала	6.64
5. ИТ инфраструктура, хостинг	6.51
6. Юридическое обеспечение деятельности	6.49
7. Call-центры	5.67
8. Бухгалтерский учет (полностью)	5.28
9. Бухгалтерский учет (отдельные участки)	5.14
10. Бизнес-планирование и оптимизация процессов	5.03

11. Документальный кадровый учет	4.17
12. Экономическая и информационная безопасность	4.16
13. Расчет заработной платы	3.78
14. Реклама, пиар, дизайн, услуги по организации различных мероприятий	2.01

Тем не менее, по ряду внутренних функций, таким как, например, бизнес-планирование или экономическая и информационная безопасность, компании принимают решение очень взвешенно. В результате, эти виды аутсорсинговых услуг находятся в рейтинге далеко не на первом месте (10 и 12 место). Это говорит о том, что у российских компаний продолжает оставаться ряд препятствий к использованию таких услуг. Прежде всего, это неразвитость конкуренции, монополизм в экономике, недостаточное количество провайдеров качественных услуг, а так же отсутствие информации о них. Развитию аутсорсинга мешает и правовая незащищенность бизнеса. Это отталкивает многих участников рынка от аутсорсинговых услуг, и многие руководители не желают изменять сложившуюся практику деловых отношений.

Независимо от того, какой вид аутсорсинга будет выбран компанией, успех проекта напрямую зависит от ряда факторов. Главным из них является квалификация провайдера, а также доверие компании-заказчика к нему. Несмотря на то, что все условия аутсорсинга прописаны в соответствующих соглашениях, без доверительных отношений между сторонами успех сотрудничества невозможен. Особое внимание нужно уделить мерам ответственности. За качество выполненной привлеченным сотрудником работы, а также за соблюдение дисциплины труда последний отвечает перед аутсорсером – своим работодателем – в рамках трудовых отношений. Поэтому заказчик должен предусмотреть в договоре компенсацию аутсорсером своих возможных потерь, понесенных вследствие некачественной работы привлеченного персонала.

Концепция аутсорсинга позволяет улучшать навыки, которые наиболее развиты, концентрировать усилия на сильных сторонах и конкурентных преимуществах. Все эти возможности уже используются и будут использоваться в будущем еще чаще. Логично предположить, что список услуг, предоставляемых российскими аутсорсинговыми компаниями, будет только расширяться, что создаст новые возможности для взаимовыгодного сотрудничества.

ВАЖНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Ведищева М.А. – студент, Горбунова Т.Н. – доцент кафедры ЭТ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Исходя из заранее установленных норм трудовых затрат на различные виды операций (функций) определяется трудоемкость выполнения работ и потребность в необходимой численности работников (основных и обслуживающих рабочих в цехах и на участках, специалистов и служащих). Данные заносятся в планы по труду, где также определены объемы и сроки выполнения производственной программы, заработная плата и премии, дополнительная потребность в персонале в связи с производственной необходимостью и т.п.

Результаты выполнения плана по труду систематически контролируются линейным руководством и специальными службами. На основе анализа фактических и плановых затрат, причин их отклонений, разрабатываются мероприятия, направленные на совершенствование организации и рациональное использование труда работников.

На основе планов по труду рассчитывается показатель эффективности использования рабочего времени на участке (в цехе), определяемый как отношение числа оплаченных рабочих часов к фактически отработанным, т.е. непосредственно затраченным на

производство продукции (услуги) без времени организационно-технических потерь, а также простоев по вине работника.

Исключительно важное значение уделяется нормированию труда при оценке и контроле издержек производства, в т.ч. на рабочую силу. При этом наряду с трудоемкостью, используются такие показатели как заработная плата в расчете на одну операцию (вид работы, функцию), заработная плата в расчете на час нормативного, а также фактически отработанного времени. На фирмах устанавливается строгая ответственность за показатели издержек производства, в том числе на рабочую силу, на всех уровнях иерархии управления. Перерасход лимитов ведет к штрафу и депремированию мастеров и других линейных руководителей.

В современной литературе по управлению подчеркивается связь нормирования с разработкой премиальных систем в зависимости от точности и напряженности установленных норм затрат труда. Это объясняется тем, что недоучет факторов, влияющих на нормы труда, приводит к недостаточному использованию трудового потенциала работников и значительному перерасходу денежных средств. Вместе с тем, наметилась тенденция стимулирования не столько выработки, сколько качественных показателей труда, совмещения профессий (функций), творческой инициативы работников и т.п.

В нормы закладывается уровень нервно-психологических, интеллектуальных нагрузок, повышающихся в результате изменения содержания труда в условиях совершенствования техники, технологии и производства.

Нормирование трудовых процессов тесно связано с повышением производительности и организации труда, что исходит из его концепции, принятой в странах с рыночной экономикой. А именно, установление необходимых затрат рабочего времени предполагает предварительное изучение и оценку существующих методов и способов выполнения работы, проектирование более рациональных, отвечающих требованиям разработанной технологии, организации производства и труда.

В условиях развития научно-технического прогресса и внедрения его достижений значительно расширяются функции нормирования в сфере организации производства и труда. Характерной особенностью является проведение работ по проектированию и нормированию трудовых процессов в сочетании с проектированием технологических процессов, оборудования, инструментов, приспособлений и т.п. Этому способствует наличие методологической и материально-технической базы нормирования труда, внедрение современных видов ЭВМ и создание автоматизированных систем микроэлементного нормирования, банков нормативных данных и т.п. Автоматизированные системы нормирования труда на предприятиях, как правило, функционируют в едином комплексе с автоматизированными системами планирования и организации производства.

В условиях развития техники и технологий частично меняется объект нормирования. Так, в последние годы на ряде предприятий разработаны системы микроэлементного нормирования операций, выполняемых роботами и другими манипуляторами. Они позволяют устанавливать не только время выполнения операции и ее элементов роботом (манипулятором), но и выбрать наиболее оптимальные их модели, а также синхронизировать конвейеры, состоящие из роботов (манипуляторов).

Острой остается проблема решения вопросов нормирования труда во взаимосвязи с социально-экономическими и социально-психологическими аспектами управления. При рыночных отношениях нормирование труда выполняет специфическую роль, обусловленную разновременностью актов «покупки» рабочей силы и ее оплаты работодателем и вытекающими из этого противоречиями. В момент найма работника фиксируются далеко не все условия использования его способности к труду в процессе производства, а лишь основные. В коллективных договорах, закрепляющих условия найма, обычно указывается уровень тарифной ставки для разных групп рабочих, продолжительность рабочего времени и некоторые другие условия. Но объем затрат труда в единицу времени, т.е. уровень интенсивности труда, как правило, заранее не оговаривается. Между работником и

работодателем решаются вопросы установления и пересмотра тарифных ставок, оплаты сверхурочных часов, выходных и праздничных дней и других условий труда. Однако, по поводу нормирования трудовых затрат, методов их установления, характера и уровня норм труда (норм времени, выработки и др.) переговоры не ведутся. В результате, при фактической оплате рабочей силы цена ее реализации оказывается ниже, чем при найме, т.к. даже, если общая сумма заработной платы в связи с ростом выработки за этот период возросла, то цена часа труда с учетом повышения его интенсивности уменьшилась. Таким образом, с помощью нормирования труда работодатель повышает средний уровень интенсивности труда на своем предприятии по сравнению со среднеобщественным, соответственно сокращает издержки производства, что приводит к росту прибыльности авансированного капитала, улучшению конкурентоспособности предприятия. В этом проявляется двойная роль нормирования труда применительно к интересам работника и работодателя.

Вместе с тем, по утверждению зарубежных экономистов современные методы нормирования трудовых процессов, научные исследования в области физиологии, психологии и организации труда, а также развитие поведенческого менеджмента дают возможность устанавливать минимальные затраты времени для выполнения той или иной работы при условии, что рабочий в состоянии обеспечить высокий темп труда в течение определенного времени.

К числу показателей, характеризующих роль нормирования труда, относят такие как абсентеизм и текучесть кадров. Например, социологические обследования, проведенные на ряде зарубежных фирм, показали снижение этих показателей за счет обоснованного подхода к установлению норм труда более чем на 80%.

ПРОБЛЕМА ТАБАКОКУРЕНИЯ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ

Жданова А. – студентка, Горбунова Т.Н. – доцент кафедры ЭТ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Успешная борьба с тем или иным негативным явлением возможна лишь в том случае, когда известны причины этого явления. Что касается табакокурения, то многие школьники впервые знакомятся с сигаретой в 1-2-х классах, и движет ими, прежде всего любопытство. Убедившись в том, что курение сопровождается весьма неприятными ощущениями (горечь во рту, обильное слюноотечение, кашель, головная боль, тошнота вплоть до рвоты), дети к табаку больше не тянутся, и во 2-6-х классах курят считанные единицы. А вот в более старшем возрасте число курящих школьников начинает расти, и причины этого уже иные, нежели любопытство.

Бытующее представление о том, что курение позволяет похудеть (что не соответствует действительности), иной раз является причиной того, что за сигарету берутся подростки с избыточным весом, чаще всего девушки. Безусловно, весомый вклад в то, что подростки начинают курить, вносит реклама табачных изделий.

Курение очень часто сочетается с приемом алкогольных напитков, наркотических веществ, поэтому порой очень трудно определить истинную мотивацию (причину курения). В процессе приобщения к курению просматриваются четыре важные стадии: узнавание, проба (экспериментирование), привыкание, продолжение (зависимость). Первое узнавание того, что курение существует как привычка, происходит в раннем детстве, когда ребенок видит вокруг себя курящих взрослых. Будучи пассивным курильщиком, он привыкает к запаху и виду сигарет. Со временем возникает желание попробовать самому.

Эксперимент начинается в группе и происходит с одобрения сверстников. Боязнь быть отвергнутым усиливает желание. Стремление к независимости от окружающих приводит к продолжению экспериментов. Появляется вера в то, что курение успокаивает нервы, улучшает настроение. Развивается привычка, вызванная привыканием организма к действию никотина, переходящая в никотиновую зависимость.

При отказе от курения возникает синдром отмены. Данный синдром характеризуется тем, что нарушается способность концентрировать внимание, снижается познавательная способность, меняется настроение. Тяжесть проявления синдрома может быть различной, вплоть до того, что человек уже не может отказаться от вредной привычки без консультаций специалиста.

В отличие от наркоманов и алкоголиков курильщики не склонны к антиобщественному поведению. Поэтому основными социальными последствиями курения являются:

- рождение ослабленного потомства;
- нарушение взаимоотношений между людьми;
- увеличение риска возникновения заболеваний внутренних органов;
- преждевременная смерть.

Эти последствия наносят большой экономический ущерб обществу. Общество несет расходы по лечению, оплате больничных листов, недополучает продукцию, которую могли бы изготовить заболевшие по причине курения люди.

Если распространенность курения будет сохраняться на том уровне, который существует сейчас, то смертность от курения во второй четверти XXI века будет ежегодно составлять 10 миллионов человек. Около половины этих смертей произойдет в средней возрастной категории (40-60 лет). Те люди, которые должны погибнуть, сегодня еще дети или начинающие жизнь взрослые. Потеря продолжительности их жизни составляет около 20 лет.

Одна третья часть учащихся средней школы в возрасте 12-17 лет хотя бы раз пробовали курить сигареты. Столько же 18-25-летних - постоянные курильщики. Более половины всех курящих молодых людей свою первую сигарету выкурили в возрасте до 12 лет. В среднем число курящих юношей примерно равно числу курящих девушек.

Большинство молодых людей знают об опасности курения для здоровья. Если так, почему же они начинают курить и в дальнейшем не отказываются от этой привычки? Чаще всего можно услышать такие ответы:

- потому что все мои друзья курят;
- чтобы выглядеть более взрослым;
- из любопытства;
- потому что я чувствовал себя беспокойно и нервно;
- потому что мне нравится курить;
- потому что все думали, что я не курю.

В принципе, эти причины вполне можно объяснить с точки зрения психологии. Молодым людям с раннего детства «промывает мозги» гигантская рекламная индустрия. Курение отождествляется с мужественностью, независимостью, естественностью, красотой, молодостью, общительностью, благополучием и счастливой жизнью.

Данные исследования причин курения у школьников и студентов (на основе анкетирования и опроса около 500 курильщиков) приведены в таблице 1.

Таблица 1

Результаты исследования причин курения у школьников и студентов

Возрастная группа	Процентное соотношение зависимости от причин курения			
	Подражание другим	Чувство новизны, интереса	Желание казаться взрослыми	Точная причина не известна
Учащиеся 5-6 классов	47,5	37,8	13,2	1,5
7-8 классы	44,8	30,0	18,7	6,5
9-10 классы	42,1	21,0	22,8	14,1
Студенты 1 курса	31,2	17,7	25,0	26,1

3 курса	4,5	12,2	14,6	68,7
5 курса	1,1	0,9	2,2	95,8

Часть ребят начинают курить очень рано - с пятого класса. Половина из них подражают товарищам по школе, двору, причем, как правило, более старшим. Еще почти половина ребят курят из-за стремления к необычности, таинственности: ведь надо раздобыть сигареты и спички, спрятаться в укромном месте.

Но вот со школьной скамьи вчерашний одиннадцатиклассник попадает в вузовскую аудиторию. Теперь он стал действительно почти взрослым, самостоятельным. Более четверти опрошенных курят, чтобы показаться солиднее. Да и просто «по привычке» курят очень многие! Уже на третьем курсе берут в руки сигарету более 60% студентов.

В распространении курения среди девушек немалую роль играет мода, 60% из них ответили, что «это красиво», «это модно», другие ответили, что «курят, потому что хотят нравиться», «хотят привлечь к себе внимание». Часто девушки начинают курить в компаниях. Видя, что курящие девушки обращают на себя большее внимание мужской части компании («лучше смотрятся», «выглядят самостоятельнее»), «рабыни моды» не желают отставать от курящих и тоже тянутся за сигаретой.

Девушку интересует не столько сам акт курения, сколько вся процедура курения, приобретающая характер своеобразного ритуала. Это и неторопливое распечатывание сигаретной пачки, и извлечение из нее сигареты, и задумчивое разминание ее отманикюренными пальчиками, и закуривание от пламени красивой зажигалки или манерно поднесенной спички и уже, наконец, само курение с плавными движениями руки с дымящей сигаретой к пепельнице, сбрасывание пепла, сопровождающееся изящным постукиванием пальца по сигарете, искусное пускание дымовых колечек - несомненное свидетельство совершенного владения техникой курения. Вот арсенал средств моды, дающий право девушке, овладевшей им, считаться вполне «современной».

Согласно данным статистики, представительницы женского пола начинают курить обычно позже, чем представители мужского: соответственно в среднем в 15-22 года и в 12-18 лет. Здесь сказывается влияние различных факторов: ослабление контроля родителей; особенности компании для девушек; курит или не курит ее знакомый юноша или мужчина. Нередко некоторые курильщики стремятся вовлечь в эту вредную привычку других людей - то ли с целью привлечь их к себе, привязать сильнее, то ли для того, чтобы убедиться в своем влиянии на них.

После 30 лет обычно начинают курить редко - к этому времени человек уже достаточно созрел для того, чтобы не совершать необдуманных поступков, умышленно же начинать курить он не станет, так как вред курения в принципе всем известен. Ослабевают к этому возрасту и влияние непосредственного окружения, и человек ориентируется на более широкий круг людей, не замыкаясь на представлениях и характере поведения какой-либо узкой группы людей. Вместе с тем порой и в зрелом возрасте человек может оказаться податлив к предложению, начать курить: например, следуя настоятельным советам окружающих курильщиков в случае какого-либо несчастья, когда самоконтроль ослаблен, а курение рекомендуют в качестве отвлекающего и успокаивающего средства. Чаще это давление оказывается действенным в отношении женщин.

Следует отметить, что некоторые курильщики считают курение для себя безвредным, а в некотором отношении и полезным. При этом вредные стороны действия наркотического вещества выставляются в качестве привлекательных и полезных. Например, курение в определенной ситуации могут рекомендовать для заглушения чувства голода.

Итак, если причинами начала курения у мужчин являются стремление подражать взрослым, отождествление курения с представлениями о самостоятельности, силе, мужественности, то у девушек начало курения часто связано с кокетством, стремлением к оригинальности, желанием нравиться юношам.

Таким образом, табакокурение одна из самых актуальных проблем в среде учащихся. Так как влияние сверстников на несформировавшееся сознание очень велико, то причин для беспокойства достаточно много. Подростающему поколению необходимо больше внимания, как со стороны родителей, так и со стороны учителей, социальных педагогов, которым надо внимательнее наблюдать за стремлениями и наклонностями учащихся.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОВЕРОЧНЫХ ИСПЫТАНИЙ КАНДИДАТОВ НА ВАКАНТНЫЕ ДОЛЖНОСТИ

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

Сегодня российские работодатели в поисках наиболее квалифицированных и подходящих для их компании сотрудников проявляют немалую изобретательность. Сотрудники отделов кадров устраивают для претендентов различные испытания и дают задания разной сложности, для выявления соответствия знаний и навыков оцениваемого кандидата особенностям профессиональной деятельности в организации.

В связи с этим целью моей работы является разработка организационного проекта проверочных испытаний для конкретной организации.

Для проведения программы проверочных испытаний было выбрано закрытое акционерное общество «Молочная сказка», созданное в 1969 году на базе двух молочных заводов г. Барнаула и г. Новоалтайска как единый завод. Он относится к перерабатывающим предприятиям молочной промышленности. В 2008 году на предприятии работало 725 человек, а уже в 2009 году 811 человек. Из них: женщин 478 человек (59%), мужчин 333 человека (41%).



Рисунок 1 – Структура персонала ЗАО «БМК» по полу

Возрастная структура персонала предприятия имеет следующий вид.



Рисунок 2 – Структура персонала ЗАО «БМК» по возрасту

Средний возраст персонала по предприятию составляет 39 лет. Коллектив можно считать достаточно молодым и перспективным.

В системе управления персоналом на ЗАО БМК недостаточно развито такое направление деятельности службы отдела кадров, как методы отбора персонала, а в частности проверочные испытания кандидатов на вакантные должности.

При отборе кандидатов используются лишь резюме и собеседование, что не дает полной картины профессиональных, деловых и личностных качеств претендента. Поэтому, на наш взгляд, необходимо дополнить действующую систему отбора персонала программой проверочных испытаний, с целью приема на вакантное место наиболее подходящего работника, который будет не только правильно выполнять свою работу, но и сможет адаптироваться в коллективе, быстро освоиться к условиям работы, проявить себя ответственным работником и т.д.

Для более глубокого понимания данной проблемы нами был проведен опрос начальников подразделений предприятия с целью выявления недостатков в этом направлении.



Рисунок 3 – Результаты опроса руководящего состава ЗАО «БМК»

Созданная нами программа проверочных испытаний включает в себя:

Определение категории и должности работника (испытуемого).

Выбор наблюдателей-экспертов.

Определение профиля требований к кандидатам и составление списка критериев оценки.

Составление «батареи», списка упражнений.

Информирование участников о выборе испытания. Организационно-техническая подготовка.

Встреча участников, оглашение цели, плана, программы мероприятия.

Проведение упражнений.

Наблюдение за кандидатами.

Оценка наблюдений.

Согласование оценок между экспертами.

Подготовка рекомендаций для кандидатов.

Окончательное обсуждение и выбор кандидатов на искомую должность (вынесение вердикта).

Информирование участников о результатах.

Данная программа была применена на практике. В качестве наблюдателей-экспертов выступали: начальник отдела кадров ЗАО БМК «Молочная сказка», инспектор по кадрам и студентка АлтГТУ, 4-го курса по специальности – Управление персоналом. В обязанности экспертов, кроме собственно участия в испытаниях, входило обеспечение методическими материалами испытуемых. Для составления списка упражнений была проведена большая

работа по сбору и обработке информации. В результате, наиболее подходящими проверочными испытаниями для кандидатов на вакансию психолога оказались:

Ситуационное интервью;

Тестовые задания:

- «сложные аналогии»;

- «на оценку умения слушать и воспринимать собеседника»;

Ролевая игра (ситуация).

В итоге, по проведенным испытаниям, мы получили следующие результаты:

Первая кандидатка на вакантную должность к началу испытания не явилась, опоздав при это на 15 минут. Внешний вид опрятный, хотя не подходящий по стилю одежды к данному мероприятию. Поведение в беседе суетливое, не собранное. Часто переспрашивает вопросы. Общие данные оценочного листа характеризуют претендентку как далеко не профессионала в своей деятельности, в связи, с чем вызывает недоверие. А также она неорганизована, невнимательна, не деликатна. Однако отличается самоуверенностью.

Вторую претендентку можно охарактеризовать следующим образом:

К началу испытания претендентка явилась вовремя. Внешний вид аккуратный. В беседе внимательна, собрана, доброжелательна. Также у нее присутствуют такие черты характера как: эмоциональная уравновешенность, целеустремленность, ответственность, добросовестность.

Здесь мы видим совершенно противоположную ситуацию. У второй претендентки довольно высокий уровень результатов по всем проведенным испытаниям. Все выполняемые задания проходились с удовольствием и интересом, чего не скажешь о первой претендентке.

В конечном итоге, после однозначного принятия решения экспертами была выбрана вторая претендентка.

После принятия решения взять на должность психолога вторую претендентку, последовал ее испытательный срок. Там, она проявит себя, как мы и ожидали, только с лучшей стороны.

Мы считаем, что для устранения недостатков работы отдела кадров по проведению проверочных испытаний необходимо принять следующие меры:

Во-первых, следует возобновить действие проверочных испытаний на вакантные должности.

Во-вторых, при проведении испытания необходимо применять различные тестовые методики на профессиональную пригодность и диагностику различных качеств и характеристик личности. Эти упражнения предоставляют идеальную возможность оценить рациональность и аналитические способности участника, его решительность и инициативность.

Для успешного проведения испытания отдел персонала должен изучить так называемую методику STAR (Situation Target Action Result) - это методика выявления поведенческой реакции. Суть методики состоит в том, что кандидату на вакантное место в компании задают ситуационные вопросы. В качестве обсуждаемых проблем часто используются реальные или гипотетические ситуации, связанные с будущей профессиональной деятельностью кандидата.

В последние годы все больше предприятий России обращаются в кадровые агентства за помощью в проведении проверочных испытаний для кандидатов. ЗАО БМК «Молочная сказка» необходимо пользоваться их услугами, когда вакантная должность ключевая.

Система проверочных испытаний персонала должна быть четко структурирована, отдел кадров должен отслеживать новые тенденции в кадровом деле и обращать особое внимание на новые методики проверочных испытаний новых сотрудников. Это позволит компании сформировать высокопрофессиональный кадровый состав.

Подобные рекомендации в первую очередь помогут снизить текучесть кадров, а также подбирать более квалифицированный персонал.

ПРОБЛЕМЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

Еремина К.В. – студент, Сычева И.Н. - д.э.н., профессор
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Достижения науки и своевременное их внедрение в реальный сектор экономики определяют динамику экономического роста отраслей и отдельных предприятий, их положение в экономическом сообществе. Мировой опыт показывает, что вузы играют роль креативных центров общественного развития в достижении нового технологического уровня развития экономики, аккумулятора передовой научной мысли, источника кадров высшей квалификации. В свете экономических реформ последних лет и адаптации высшей школы к современным экономическим условиям значительно возросла роль инновационной составляющей вуза наряду с традиционными - научным и образовательным сегментами.

Однако потребители инновационной продукции вуза, к которым относятся идеи, проекты, опытно – конструкторские разработки и др., заинтересованы не только в инновациях и их коммерческой ценности, но и в кадрах, способных к их внедрению, сводя к минимуму предпринимательские риски и снижая затраты на обучение персонала. В связи с этим, важность первичной функции вуза – подготовки высококвалифицированных специалистов - приобретает новое звучание. Сегодня вузу необходимо не только обеспечить выпускников прочными, системными, глубокими теоретическими знаниями и практическими умениями и навыками, но и воспитать кадры, способные к самостоятельной научной и инновационной деятельности, обладающие организаторскими способностями.

Развитие творческого, эвристического мышления молодежи – основная задача вуза на современном этапе. Как отмечал в 2009 г. в докладе на III Международной конференции «Стремление к совершенству через управление качеством» ректор Московского государственного университета экономики, статистики и информатики д.э.н., профессор В.П. Тихомиров, «...недовольство качеством образования имеет глобальный характер, т.к., принимая во внимание тот факт, что удвоение совокупного объема знаний в мире в начале 20 в. происходило за 2 года, а в начале 21 века – за несколько месяцев, знания, которые студенты получают в аудитории, априори устаревают к моменту их выпуска». Поэтому, формирование навыков решения учебных и профессиональных задач эвристическим, творческим способом поможет будущим специалистом быть востребованными в инновационном секторе экономики сразу после получения диплома.

Особенность творческой деятельности заключается в том, что она всегда проблемно обусловлена. Творческий поиск протекает с достаточной долей интенсивности только при наличии мощного стимулирующего фактора, способного перерасти в устойчивый внутренний мотив, что означает создание, по крайней мере, в условиях факультета, педагогической системы, формирующей творческое мышление будущих специалистов на всех этапах обучения, результатом которой будет являться специалист, подготовленный для работы в инновационном секторе экономики. Целью такой системы может быть формирование комплекса условий для подготовки специалистов инновационного сектора экономики.

Формирование комплекса условий подразумевает подчинение поставленной цели всех направлений работы со студентами в вузе: учебного процесса, воспитательной работы, профессиональной (практической) подготовки, научно – исследовательской работы студентов. Так, учебный план факультета должен предусматривать спецкурсы, обучающие работе с информацией (в особенности – с ее электронной версией – контентом) в части ее поиска, обработки, систематизации и использования. В ходе учебного процесса необходимо обучать студента эвристическим приемам решения учебных и профессиональных задач. Воспитательная работа в вузе должна иметь приоритетом формирование творческой атмосферы, как в учебном процессе, так и в научно – исследовательской работе. Организация научно-исследовательской работы студентов (НИРС) должна предусматривать такие формы

работы, которые давали бы студенту возможность научиться планировать свои научные исследования, оформлять идеи и проекты, предоставлять возможность получить опыт внедрения результатов своих исследований во время практики или в учебном процессе. Задачи, конкретизирующие поставленную цель, сводятся, таким образом, к следующему:

1. формирование в учебном процессе знаний, умений, навыков эвристического способа решения учебных и профессиональных задач;
2. формирование знаний, умений, навыков работы с информацией (контентом);
3. формирование учебно – творческой и научно - творческой атмосферы;
4. обеспечение профессиональной (практической) подготовкой на базе наукоемких производств и предприятий, осуществляющих инновационную деятельность;
5. совершенствование организационных форм научно – исследовательской работы студентов.

Определяющими принципами такой системы должны стать принципы:

- проблемности и вариативности как основа выбор форм и методов обучения студентов;
- координации, т.к. только при консолидации воспитательных воздействий всех элементов системы можно достичь максимальной эффективности работы;
- гибкости, которая может проявляться в любом элементе системы в зависимости от изменяющихся условий;
- постоянного улучшения, которое предполагает наличие механизмов регулярного мониторинга результативности системы и внедрения мер по ее совершенствованию.

К условиям успешного функционирования системы следует отнести, прежде всего, наличие внешней, по отношению к вузу, мотивации; ориентацию процессов менеджмента на достижение поставленной цели, достаточное ресурсное обеспечение, в том числе на основе реального участия бизнес-сообщества в решении этой задачи. В этой связи перспективным представляется развитие малых форм предприятий в научно - технической сфере, имеющее среди основных своих целей и задач повышение роли науки и образования в интересах инновационного развития хозяйствующих субъектов всех форм собственности; подготовку кадров для сферы научной и инновационной деятельности; развитие научно – инновационной деятельности студентов, аспирантов и молодых ученых. Таким, образом, становится очевидным, что подготовка высококвалифицированных специалистов выступает как организационно и экономически комплексная технология в системе инновационного развития регионов и отраслей. Особенно ценным в подготовке кадров для инновационного сектора экономики представляется выполнение в вузе разработок для малого наукоемкого бизнеса и формирование малых наукоемких предприятий инновационного характера деятельности.

При формировании в вузе системы подготовки специалистов для работы в инновационном секторе экономики необходимо учитывать немаловажный фактор – постоянное повышение квалификации преподавателей, развитие их собственной творческой, научной, инновационной активности. Элементами такой системы должны стать:

- учебный процесс, ориентированный на развитие творческого эвристического мышления;
- воспитательная работа, нацеленная на формирование свободного диалога между студентами и преподавательским составом, обеспечивающая беспрепятственный обмен идеями;
- профессиональная (практическая) подготовка на предприятиях инновационного сектора экономики;
- научно – исследовательская работа студентов и развитие творческой активности преподавателей.

Обязательным элементом педагогической системы подготовки специалистов для инновационного сектора экономики должен стать «технологический блок», объединяющий все методики обучения, организационные формы самостоятельной работы студентов, воспитательного процесса, НИРС, профессиональной (практической) подготовки и

повышения квалификации преподавателей. Например: проблемное обучение, проектная методика, альтернативные способы отчетности студентов на зачете, экзамене в виде представления идей, проектов, докладов; создание временных творческих коллективов студентов с целью проведения научных исследований; учреждение внутривузовских грантов и премий за достижения в области инноваций; организация внутривузовских индивидуальных и коллективных конкурсов научных работ и опытно - конструкторских разработок, оформление стендов с информацией о студентах – победителях внутривузовских конкурсов и др.

Оценочный блок такой системы должен определять методы оценки, критерии и показатели ее эффективности. Показателями достижения цели в такой системе могут быть:

- процент студентов, принимающих участие в научно – исследовательской работе;
- процент студентов, предложивших инновационные способы решения практических задач в ходе выполнения курсовых, дипломных работ, отчетов о практике;
- процент студентов, принявших участие в конкурсе на соискание премий и грантов в области инноваций;
- процент выпускников, работающих в инновационном секторе экономики и др.

КОММУНИКАЦИИ И ПРОЦЕССЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Разживина Ю.А. – студентка группы ЭУП-62, Аргудяев И.Г. – к.э.н, доцент

Алтайский Государственный Технический Университет им И.И.Ползунова (г. Барнаул)

Поднятая мною проблема, актуальна и злободневна в настоящее время. Об этом свидетельствует частое изучение поднятых вопросов.

Управление в организации осуществляется через людей. Одним из важнейших инструментов управления в руках менеджера является находящаяся в его распоряжении информация. Тема «Коммуникации и процессы в организации» охватывают много понятий и определений, она связана с большим перечнем дисциплин.

Вопросам исследования посвящено множество работ. В основном материал, изложенный в учебной литературе, носит общий характер, а в многочисленных монографиях по данной тематике рассмотрены более узкие вопросы проблемы "Коммуникации". Однако, требуется учет современных условий при исследовании проблематики обозначенной темы. Т.к. реальная ситуация жизни и ситуация в учебниках отличаются, а чтобы разобраться в каком-нибудь вопросе или проблеме, необходимо заглянуть в реальность.

В рамках исследования поставлены следующие задачи:

1. Изучить теоретические аспекты и выявить основные процеппы коммуникации;
2. Описать основную сущность и понятия коммуникаций и процессов в производстве;
3. Описать основные модели протекания производственных процессов и коммуникаций;
4. Рассмотреть данную тему на примере предприятия. Оценить положительные и отрицательные стороны, а также проанализировать, как теоретические основы подтверждаются в современной общественной реальной жизни.

В процессе коммуникации информация передается от одного субъекта другому. Субъектами могут выступать отдельные личности, группы и даже целые организации.

Коммуникация и информация различные, но связанные между собой понятия. Коммуникация включает в себя и то, что передается, и то, как это «что» передается. Для того чтобы коммуникация состоялась, необходимо, как минимум, наличие двух людей.

Коммуникация предъявляет требования к каждому из участников управленческого взаимодействия. Термин «коммуникация» происходит от латинского «communis», означающего «общее»: передающий информацию пытается установить «общность» с получающим информацию. Отсюда коммуникация может быть определена как передача не просто информации, а значения или смысла с помощью символов.

Процесс коммуникации.

Углубленное изучение межличностной коммуникации предполагает рассмотрения её как процесса, состоящего из этапов и стадий.

Знание роли и содержания каждого из этапов позволяет более эффективно управлять процессом в целом.

- Этап отправления включает в себя следующие шаги. Тот, кто передаёт информацию, называется отправителем.

- Кодирование – это трансформирование предназначенного для передачи значения в послании или сигнал, который может быть передан.

- Раскодирование включает восприятие послания получателем, его интерпретацию (как понял) и оценку (что и как принял). Получить – ещё не означает понять, а понять – это ещё не значит принять.

Эффективная коммуникация устраняет причины для непринятия послания. Возможное искажение в значении послания связано с наличием в процессе коммуникации шума.

- Шум – это любое вмешательство в процесс коммуникации на любом из его участков, искажающее смысл послания.

Последним важным элементом коммуникационного процесса является обратная связь, появляющаяся в результате обмена участниками процесса ролями. Получатель становится отправителем, и наоборот, отправитель – получателем. Таким образом, весь цикл повторяется вновь, но уже в другом направлении.

- Обратная связь – это ответ получателя на послание. Она даёт возможность отправителю узнать, дошло ли послание до адресата и в каком значении.

Цель курсовой работы – определить коммуникативные особенности управления организации.

Предмет исследования – управление организацией.

ЛИЧНОСТЬ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ И МЕТОДЫ ЕЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Чуланов А.В. – студент группы ЭУП-61, Аргудяев И.Г. – к.э.н, доцент
Алтайский Государственный Технический Университет им И.И.Ползунова (г. Барнаул)

Проблема данного исследования носит актуальный характер в современных условиях. Об этом свидетельствует частое изучение поднятых вопросов.

Тема "Личность как объект управления" изучается на стыке сразу нескольких взаимосвязанных дисциплин. Для современного состояния науки характерен переход к глобальному рассмотрению проблем тематики "Личность как объект управления".

Вопросам исследования посвящено множество работ. В основном материал, изложенный в учебной литературе, носит общий характер, а в многочисленных монографиях по данной тематике рассмотрены более узкие вопросы проблемы "Личность как объект управления". Однако, требуется учет современных условий при исследовании проблематики обозначенной темы.

Высокая значимость и недостаточная практическая разработанность проблемы определяют несомненную новизну данного исследования.

Дальнейшее внимание к вопросу о проблеме "Личность как объект управления" необходимо в целях более глубокого и обоснованного разрешения частных актуальных проблем тематики данного исследования.

В рамках исследования поставлены следующие задачи:

1. Изучить теоретические аспекты и выявить природу личности как объекта управления;
2. Описать основные факторы развития личности;
3. Описать основные методы исследования личности;
4. Обозначить тенденции развития теорий личности.

Под личностью понимается устойчивая система взаимосвязанных социально значимых качеств человека, позволяющих ему активно и сознательно действовать. Таким образом, первым свойством личности является тесная взаимосвязь и взаимообусловленность всех ее сторон; вторым — активная деятельность, направленная на познание и преобразование окружающего мира; третьим — устойчивость, позволяющая прогнозировать поведение

человека, то есть действия, выражающие его субъективную реакцию на ситуацию и окружающих. Поведение определяется эмоциональными и рациональными факторами, внутренними склонностями людей и внешней обстановкой, их вкусами, взглядами, интересами.

Для характеристики человека как субъекта деятельности необходимо характеризовать его отношение к деятельности. Поскольку сознание человека вообще активно, отношениями являются не только психические свойства личности, но и качественные особенности психических процессов: наблюдательность, чувствительность, внимательность. Как отношения могут быть охарактеризованы и мотивы деятельности: потребности и интересы. Общие принципы психологического исследования личности определяются тем, как понимаются отношения личности. Существуют такие методы исследования личности, как опрос, наблюдение, анкетирование, беседа, контент-анализ, монографический метод, диагностические методы, изучение случая и психобиография, эксперимент, корреляционные исследования, автобиографический метод.

Для анализа возникновения и развития личностных черт факторы, оказывающие влияние на формирование личности, можно разделить на следующие типы: 1) биологическая наследственность; 2) физическое окружение; 3) культура; 4) групповой опыт; 5) уникальный индивидуальный опыт.

Глубокие изменения в обществе на рубеже XX и XXI веков обусловили интерес к социальному знанию, внимание к проблемам взаимосвязи общества и личности, руководителя и подчиненного. Крупнейшей заслугой многих исследователей управления стало изучение человека, его личностных качеств. Новый подход к управлению все более базируется на признании приоритета личности над производством, перед прибылью, перед интересами предприятия, фирмы, учреждения. Люди - персоны, личности - рассматриваются как конкурентное богатство компании, которое надо создавать, беречь и умножать. Вот почему без психологических знаний о личности не обойтись, менеджеру необходимы научные знания о личности работника, профессиональный подход к работе с персоналом. Этим объясняется актуальность изучения личности как объекта и субъекта управления.

Для характеристики человека как субъекта деятельности необходимо и достаточно характеризовать его отношение к деятельности. Поскольку сознание человека вообще активно, отношениями являются не только психические свойства личности, но и качественные особенности психических процессов: наблюдательность, чувствительность, внимательность. Как отношения могут быть охарактеризованы и мотивы деятельности: потребности и интересы.

Поэтому общие принципы психологического исследования личности определяются тем, как понимаются отношения личности.

Характеристики личности: статус, позиция, роли, функции, цели, ценности, мотивационная сфера, характер, способности.

В настоящее время нет общепринятого мнения о том, какой подход в изучении личности наиболее эффективен для объяснения основных фактов поведения человека. На данный момент сосуществуют разные альтернативные теории, описывающие личность как интегрирующее целое и вместе с тем объясняющие различия между людьми. В большинстве теоретических определений личность рассматривается как общая идея индивидуальных различий, как гипотетическая структура, как процесс развития на протяжении жизни, а также как сущность, объясняющая стабильные формы поведения. Сфера исследований личности пытается синтезировать и интегрировать соответствующие принципы из всех областей.

Основные функции теорий личности -

1. Обеспечение понятийной основы, чтобы объяснять какие-либо классы наблюдаемых, взаимосвязанных явлений
2. Предсказание событий и связей, до сих пор не изучавшихся.

Теории личности фокусируются на следующих аспектах поведения человека: структура мотивации, развитие, психопатология, психическое здоровье, изменение

поведения посредством психотерапии. Теории личности основываются на разных исходных положениях о природе человека.

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГОВ НА СИСТЕМУ МОТИВАЦИИ

Шишкина С.И.- студентка, Думчев К.Ю. - ассистент АлтГТУ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Введение. Изменение принципов оплаты труда учителей – базовое звено всех современных образовательных реформ. Согласно постановлениям Правительства РФ оплата труда работников бюджетной сферы с 1 декабря 2008 г. осуществляется не на основе Единой тарифной сетки, а по отраслевым принципам. Внедрение новой системы оплаты труда педагогов решает такие, существовавшие при почасовой оплате труда, проблемы как экономическое игнорирование внеурочной (в т.ч. воспитательной) работы учителя, фактическое дестимулирование качества работы, сохранение низкой эффективности бюджетных расходов на общее образование. Введение описанной системы является первым серьезным шагом по установлению взаимосвязи между результативностью труда учителя и уровнем его доходов. Таким образом, введение НСОТ является также и экономическим механизмом регулирования содержательных вопросов образовательной политики сегодняшнего дня, формирования гражданского заказа на результаты учительского труда.

Целью работы является выявление положительных и негативных эффектов внедрения новой системы оплаты труда педагогов.

Задачи:

1. выявить, какие проблемы решила новая система оплаты труда;

2. понять, как повлияла новая система оплаты труда на мотивацию педагогов.

Материалы и методы. На практике сложились две основные модели нормативного финансирования общего образования:

а) Муниципальный бюджет формируется по подушевому нормативу, затем учредитель имеет свободу в финансировании конкретных подведомственных школ.

б) Школа получает бюджетные средства по подушевому нормативу, определенному субъектом Федерации.

Задачами установления новой системы оплаты труда работников образовательных учреждений являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;

- систематизация надтарифных выплат, усиление их стимулирующего воздействия;

- учет особенностей условий труда отдельных категорий педагогических работников по критериям ответственности и напряженности;

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;

- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных кадров.

Новая методика формирования системы оплаты и стимулирования труда в образовательных учреждениях утверждается нормативным правовым актом высшего органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, правовым основанием которой являются статьи 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», часть 2 статьи 26.14. Федерального закона от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», в соответствии с которой органы государственной власти субъекта РФ самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда работников государственных учреждений субъекта РФ.

Критериями установления размера оплаты труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений являются:

- уровень квалификации педагогических и руководящих работников (образование, квалификационная категория);
- педагогический стаж;
- количество аудиторий нагрузки;
- образовательные результаты (качество труда педагога);
- научные звания и достижения педагогических работников.

Механизм формирования и структура оплаты труда по НСОТ выглядят следующим образом:

- субвенция, пришедшая с регионального уровня в муниципалитет в части зарплатных средств подразделяется на фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений и на фонд оплаты труда на уровне образовательного учреждения;
- фонд оплаты труда на уровне образовательного учреждения делится на базовую и стимулирующую части
- базовая часть оплаты труда административно-управленческого, младшего обслуживающего и учебно-воспитательного персонала.

Общая часть фонда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах. Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя: выплаты компенсационного характера и повышающие коэффициенты.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения предполагает выплаты, предусматривавшиеся ранее (доплаты за почетные звания, государственные награды и т.д.), а также поощрительные выплаты по результатам труда (премии). Школа в экономическом аспекте становится учебно-воспитательным учреждением, где внеурочная деятельность педагога полноправно войдет в структуру оплачиваемой работы. Это преимущество НСОТ в том числе создает предпосылки для развития инновационного школьного образования. Педагог, работающий в инновационном режиме, должен оплачиваться выше, даже если часовая нагрузка у него такая же, как у коллег из традиционных школ.

Реализация проекта по введению НСОТ сопряжена с рядом рисков:

- не определен механизм установления соотношения фонда оплаты труда и учебных расходов;
- не определено как осуществлять выплаты за обучение детей на дому;
- не до конца определен механизм расчета выплат за отпускной период и на больничных;
- в проекте НСОТ не ставится вопрос об отмене постановления Правительства РФ от 03.04.2003 N 191 "О продолжительности рабочего времени [норме часов педагогической работы за ставку заработной платы] педагогических работников образовательных учреждений». Именно оно, по мнению большинства экспертов сдерживает переход на современное нормирование труда учителя;
- в основе расчета зарплаты остается понятие незыблемости классно-урочной системы, что сдерживает процессы внедрения в школу новых образовательных технологий (исследовательских, выездных, дистантных, проектных и проч.).
- социальная напряженность, которая неизбежно возникнет в результате увеличения дифференциации заработной платы работников государственных образовательных учреждений. Фонд стимулирующих надбавок значителен, и составляет 41,3% от зарплаты. Введение стимулирующего принципа оплаты труда, неизбежно привнесет в образовательные учреждения конкуренцию и соперничество между педагогами. С одной стороны, это является преимуществом, т.к. подтолкнет некоторых специалистов с лидерскими качествами к повышению качества работы. С другой стороны, следует учитывать, что государственное и муниципальное образовательное учреждение никогда не являлось (как не является и теперь) сегментом рынка.

- наличие школ с малым количеством учащихся. Эта проблема решается путем присоединения малочисленных школ к базовым школам в субъектах Российской Федерации.

Однако, при существующих проблемах положительный эффект НСОТ неоспорим. Введение новых финансовых механизмов привело к исключению субъективных факторов и достижению прозрачности в процессе распределения бюджетных средств; к стимулированию образовательного учреждения в повышении эффективности использования финансовых ресурсов; создание справедливых условий, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда в зависимости от результатов и качества работы.

За период с 2006 года средняя зарплата учителя в реальном выражении выросла более чем в 1,5 раза. Так, например, среднемесячная заработная плата работников общего образования за январь–декабрь 2005 года составила 4 911,3 рублей, за январь–июнь 2009 года – 12 473 рублей, т. е. номинальный рост в 2,54 раза. Инфляция за это время составила 1,5 раза (2006 год – 9%, 2007 год – 11,9%, 2008 год – 13,3%, за полугодие 2009 года – около 6%), т. е. реальное увеличение заработной платы составило 1,7 раза.

Результаты. Приблизительно 30 процентов педагогических работников общеобразовательных учреждений получили повышение зарплат в 2008-2009 годах на уровне инфляционных ожиданий. Нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, внедряющих КПО, о введении НСОТ содержат гарантии неснижения заработной платы работников при условии сохранения нагрузки. При переходе на НСОТ в подведомственных Российскому образованию учреждениях средняя заработная плата выросла у всех категорий работников. Повышение заработной платы происходило неравномерно: у работников, занимающих должности, относящиеся к I профессиональной квалификационной группе, – 29,7 процента; ко II профессиональной квалификационной группе – 20,9 процента; к III профессиональной квалификационной группе – 10,2 процента; к IV профессиональной квалификационной группе – 17,9 процента; у руководителей – 32 процента. Министерство Образования Науки России рекомендовало для использования в субъектах Российской Федерации модельную методику введения нормативного подушевого финансирования реализации государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования (письмо Минобрнауки России от 13 сентября 2006 г. № АФ -213/03), предусматривающую недопущение снижения фактически сложившегося финансирования при сохранении объемов предоставляемых услуг.

Выводы. На данный момент существуют определенные проблемы, связанные с внедрением НСОТ, такие как: отсутствие реально действующей среды, поверхностное отношение при оценке качества. При этом НСОТ начала создавать условия для повышения мотивации педагогов, для привлечения высококвалифицированных кадров и учета особенности условий труда отдельных категорий педагогических работников по критериям ответственности и напряженности, активизировала деятельность педагогов-новаторов. Зарплата стала неуклонно расти, что стимулирует педагога к труду и качественному предоставлению образовательных услуг.

Список использованных источников:

Новая система оплаты труда учителей [электронный ресурс] – Электрон.текст.дан. – М.,2010. Режим доступа: <http://www.vestnik.edu.ru/>

Госкомстат [электронный ресурс] – Электрон.текст.дан. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

Нормативно-правовая база НСОТ [электронный ресурс] – Электрон.текст.дан. – Режим доступа: <http://www.mstu.edu.ru/>