

МАТЕРИАЛЫ УРАЛЬСКОЙ ГОРНОПРОМЫШЛЕННОЙ ДЕКАДЫ

9-18 апреля 2007 г.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ КАК САМООРГАНИЗАЦИЯ ИХ ТРУДА

ИВАНОВ В. А.

ГОУ ВПО “Уральский государственный горный университет”

В условиях перераспределения аудиторной и внеаудиторной работы студентов возрастает значение анализа самостоятельной работы студентов.

Самостоятельная работа студента – это метод обучения, при котором познавательная деятельность протекает в полном соответствии с индивидуальными особенностями, уровнем образования и опытом студента, с одной стороны, и с другой, – специально созданными для этого организационными условиями. Самостоятельная работа студента позволяет снять противоречие между средним уровнем восприятия и усвоения учебного материала в группе и индивидуальными возможностями студента, позволяет ликвидировать пробелы в знаниях. Самостоятельная работа студента играет также заметную роль в формировании личности будущего специалиста. Если раньше дисциплинированность студентов как послушание и следование укоренившимся образцам более всего способствовала успеху, то сегодня обеспечить успех могут самостоятельность и оригинальность мышления. Сегодня успех связан не только со знаниями как таковыми, а с общими умениями приобретать и применять эти знания, так как богатство и многообразие научных знаний, всю существующую и нарастающую по объему информацию вуз передать студенту не в состоянии.

Основными задачами, стоящими перед студентами в вузе, являются:

- овладеть суммой современных научных и практических знаний, умений и навыков по своей специальности;
- уметь самостоятельно мыслить, ставить и решать учебные, научные и профессиональные задачи.

Студенты, пришедшие в университет, ставят перед собой цель – достичь значительного успеха в определенном роде деятельности, добиться личностного роста и саморазвития. Что же понимают под “саморазвитием”, “личностным ростом” студенты? Прежде всего, посещение лекций, хорошую успеваемость, активный образ жизни, участие в культурных, познавательных мероприятиях, общение друг с другом и с преподавателями. Действительно, студенческий возраст – это период наиболее активного развития нравственных начал, развития и стабилизации характера, овладения полным комплексом социальных ролей взрослого человека: гражданских, профессионально-трудовых и др.

Первый курс решает задачи адаптации недавнего абитуриента к университетской жизни, так как навыки рационализации и оптимизации собственной самостоятельной работы еще низки или совсем отсутствуют.

Второй курс – период напряженной учебной деятельности, когда студенты получают общую подготовку, формируются их широкие культурные запросы и потребности, индивидуальный стиль учебной деятельности.

Третий курс – начало специализации, укрепление интереса к научной работе как возможность дальнейшего развития и углубления профессиональных интересов студента, самоорганизация и самоконтроль имеют удовлетворительный уровень.

Четвертый курс – реальное знакомство со специальностью в период прохождения учебной практики; уровень самостоятельности значительно возрастает.

Пятый курс – перспектива скорого окончания вуза формирует четкие практические установки на будущий род деятельности, окончательно формируются система навыков самостоятельной работы и стиль познавательной деятельности.

Таким образом, самостоятельная работа студентов решает не только учебные проблемы, но и позволяет развивать самостоятельность мышления, добиться личностного роста и саморазвития.

УСЛОВИЯ ТРУДА КАК ЭЛЕМЕНТ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

ЕКИНА А. К.

ГОК ВПО “Уральский государственный горный университет”

Решение как социальных, так и экономических задач, стоящих перед нашей страной, требует существенного повышения эффективности использования рабочей силы. В этой связи все больший интерес у специалистов вызывает западная концепция качества трудовой жизни (КТЖ) и ее адаптация к российским условиям. При этом важная роль отводится условиям труда (в узком смысле) как совокупности факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и трудоспособность работника.

Управление условиями труда на основе концепции КТЖ предполагает выделение соответствующих критериев и показателей. Применительно к экономическим условиям современной России их выбор обусловлен двумя основными целями – обеспечением воспроизводства рабочей силы и увеличением производительности труда. Хотя условия труда влияют на его производительность, все же в большей степени они связаны с воспроизводственной стороной КТЖ. На основе этого можно ввести два критерия КТЖ по условиям труда.

Во-первых, это минимальное КТЖ, означающее такие условия труда, которые обеспечивают (при прочих равных условиях) простое воспроизводство рабочей силы (по отношению к ее количественным и качественным характеристикам), то есть восполнение выбывшего рабочего персонала вследствие производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Таким образом, данный критерий устанавливает некоторый “допустимый” уровень гибели работников и причинения вреда их здоровью на производстве, что неприемлемо с морально-этической точки зрения, однако вполне возможно в теоретическом плане.

Для России потери рабочей силы в результате производственных травм и профессиональных заболеваний недопустимы не только с морально-этической, но и с экономической точки зрения. Из-за неблагоприятной демографической ситуации и фактического развала системы начального профессионального образования выбытие рабочей силы (по всем причинам) не восполняется ни количественно, ни качественно.

Во-вторых, критерий общественно необходимого КТЖ, соответствующего таким условиям труда, которые при прочих равных условиях обеспечивают расширенное воспроизводство рабочей силы.

Актуален вопрос о выявлении современных тенденций изменения КТЖ по условиям труда, рассматриваемого с позиций сформулированного выше минимального критерия.

В последние годы в целом по России удельный вес работников, занятых в неблагоприятных условиях труда, повышался на 0,5-0,6 % в год и составил в 2003 г. 19,9 %. Так, удельный вес работающих в неблагоприятных условиях труда повысился в 2004 г. по сравнению с 2003 г. (%): в промышленности с 12,7 до 16,3; на транспорте и в связи – с 13,6 до 17,2; в строительстве – с 4,8 до 5,9. При этом очень незначительно (на 0,1 п. п.) снизился удельный вес работников, подвергшихся воздействию повышенного уровня вибрации и повышенной запыленности воздуха рабочей зоны. В то же время с 6,8 до 8,6 % вырос удельный вес работающих под воздействием повышенного уровня шума, ультразвука и инфразвука; с 2,4 до 3,4 % – загазованности; с 0,4 до 0,9 % – ионизирующего и неионизирующего излучения. Удельный вес работников, занятых тяжелым физическим трудом, увеличился с 2,5 % в 2003 г. до 4,2 % в 2004 г. Такая картина объясняется следующим.

Постоянное увеличение рассматриваемого показателя за период 1999-2003 гг. совпало со стабильным экономическим ростом в стране. Однако экономический подъем обусловлен в основном не обновлением технологической базы производства, а вовлечением в него имеющегося изношенного оборудования, не использовавшегося в период спада.

Применение морально и физически устаревших мощностей сопровождается повышением уровня вредных и опасных производственных факторов. Поэтому без существенного увеличения инвестиций в основной капитал, структурных изменений, нацеленных на технологическую модернизацию, невозможно переломить тенденцию к ухудшению условий труда.

В Свердловской области тенденции выбытия рабочей силы в результате гибели и ухудшения состояния здоровья в процессе труда, по данным государственной инспекции труда, составили: на производстве погибли в 2002 г. 65 чел., в 2003 г. – 73 (рост на 12,3 %), в 2004 г. – 66 чел. (снижение на 9,2 %); тяжелые травмы, в большинстве случаев приводящие к инвалидности, получили в 2002 г. – 222 чел., в 2003 г. – 272 (рост на 22,5 %), в 2004 г. – 323 чел. (рост на 18,8 %).

Профессиональное заболевание впервые диагностировано: в 2002 г. – у 91 чел., в 2003 г. – у 101 (рост на 11,0 %), в 2004 г. – у 87 (снижение на 18,9 %).

Таким образом, досрочно прекратили или существенно ограничили свою трудовую деятельность (перешли на более легкую работу вследствие инвалидности): в 2002 г. – 378 чел., в 2003 г. – 446 (рост на 18 %), в 2004 г. – 476 (рост на 6,7 %).

Еще одним подтверждением ухудшения положения в сфере условий и охраны труда является рост числа зарегистрированных получателей возмещения вреда, нанесенного здоровью в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Этот вид страхового обеспечения получают лица, утратившие трудоспособность (полностью или частично) по указанным причинам, или их иждивенцы. В 2002 г. по сравнению с 2001 г. этот показатель вырос на 6,2 %, в 2003 г. – на 8,4 %, в 2004 г. – на 7,2 %.

Таким образом, в последние годы наблюдается тенденция к снижению КТЖ по условиям труда, что негативно влияет на процесс воспроизводства рабочей силы, а следовательно, и на экономику в целом. Улучшения ситуации можно добиться, лишь совершенствуя управление социально-трудовой сферой с акцентом на качестве трудовой жизни.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Зарецкий А. Структура условий труда и ее элементы // Человек и труд. – 2002. – № 12.
2. Михайлов А. Условия труда как элемент качества трудовой жизни // Человек и труд. – 2006. – № 2.

К ВОПРОСУ ИННОВАЦИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

АБРАМОВ С. М., ЗОТЕЕВА Н. В.

ГОУ ВПО “Уральский государственный горный университет”

Переход нашей страны к построению инновационной экономики актуализирует проблему ключевых понятий инновационного развития, таких как инновация и инновационная деятельность.

Рассмотрим понятия:

1) Инновация – конечный результат творческого труда, получивший реализацию в виде новой или усовершенствованной продукции, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в экономическом обороте;

2) Инновационная деятельность – создание новой или усовершенствованной продукции, нового или усовершенствованного технологического процесса, реализуемых в экономическом обороте с использованием научных исследований, разработок, опытно-конструкторских работ либо иных научно-технических достижений.

В указанных интерпретациях инноваций делается акцент лишь на научно-технических разработках. За пределами рассмотрения оказывается инновационная деятельность в социальной сфере, образовании и других сферах. Здесь следует учитывать, что именно эти производства (качество продуктов, их разработки и т. д.) являются важнейшей предпосылкой и условием эффективности инновационной экономики. Важно и другое, что ни один тип производства не являются самостоятельными, их возможности инновационного развития могут быть обеспечены только во взаимосвязи друг с другом. Следовательно, понятие инновация должно применяться ко всем новшествам, как в производственной, так и в организационной, финансовой, научно-исследовательской, учебной и других сферах, к любым усовершенствованиям, обеспечивающим экономию затрат и даже создающим условия для такой экономики. Инновационная деятельность в своей полной развертке предполагает систему взаимосвязанных видов работ, совокупность которых обеспечивает появление действительных инноваций, а именно:

1) научно-исследовательскую деятельность, направленную на получение нового знания о том, как что-то может быть (“открытия”), и о том, как что-то можно сделать (“изобретения”);

2) проектную деятельность, целью которой является разработка особого, инструментально-технологического знания о том, как на основе научных данных следует действовать в заданных условиях, чтобы получилось то, что должно быть (“инновационный проект”);

3) образовательную деятельность, направленную на профессиональное развитие субъектов определенной практики, на формирование у каждого личного знания о том, что и как они должны делать, чтобы инновационный проект воплотился в практике (“реализация”).

В целом инновационная деятельность направлена на то, чтобы открытие превратить в изобретение, изобретение – в проект, проект – в технологию реальной деятельности, результаты которой, по сути, и выступают в качестве инноваций. Итак, инновационный процесс охватывает цикл от возникновения идеи (открытия) до ее практической реализации.

Процессы инноваций связаны с рыночными отношениями. Основная масса инноваций реализуется в рыночной экономике предпринимательскими структурами как средство решения производственных и коммерческих задач, как фактор обеспечения стабильности их функционирования, экономического роста и конкурентоспособности. Инновации, следовательно, ориентированы на рынок, на конкретного потребителя.

Для модификации процессов развития необходимо провести различие между понятиями “новация” и “инновация”. Основанием для этого должны служить конкретные формы, содержание и масштаб преобразовательной

деятельности. Так, если деятельность кратковременна, не носит целостного и системного характера, ставит своей задачей лишь изменение отдельных элементов некоей системы, то мы имеем дело с новацией. Если деятельность осуществляется на основе концептуального подхода и ее следствием становятся принципиальное преобразование, можно говорить об инновации.

Принимая во внимание безусловную взаимосвязь инновации и сферы управления персоналом, мы также полагаем возможным сделать вывод и о том, что те изменения, которые произошли в экономике России в последние годы, не могли не повлиять на содержание и природу целого ряда функций специалистов-управленцев, в частности специалистов по кадрам. В настоящий момент менеджер по персоналу должен выполнять следующие функции:

- планирование трудовых ресурсов;
- набор работников;
- отбор кадров из созданного резерва кандидатов;
- определение заработной платы и льгот;
- профессиональная ориентация и социальная адаптация в коллективе;
- подготовка кадров или обучение персонала навыкам, необходимым для более эффективной работы, повышения производительности труда;
- оценка трудовой деятельности;
- подготовка руководящих кадров, управление продвижением по службе.

Предъявляемые современными условиями требования к системе управления персоналом могут быть реализованы лишь при помощи информационных систем, составными частями которых выступают компьютерные сети, периферийное оборудование и программное обеспечение. Информационная система – это набор связанных между собой компонентов, который собирает, обрабатывает, сохраняет и распространяет информацию для поддержки деятельности организации. Но самый большой объем данных может предоставить лишь глобальная сеть Интернет.

Для решения задач кадрового менеджмента необходимо создать не систему взаимосвязанных документов, а, прежде всего, систему взаимосвязанных информационных моделей предприятия.

Поэтому влияние инноваций на содержание функций кадровой службы позволит привести обязанности работников в соответствие с целевым назначением должности, создать матрицу ответственности и полномочий, внутрикорпоративное взаимодействие и документооборот, и все это – в виде единой непротиворечивой системы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под. ред. П. В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2000.
2. Уткин Э. А., Морозова Н. И., Морозова Г. И. Инновационный менеджмент. – М.: АКАЛИС, 1996.
3. Управление персоналом / Под. ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2001.

УРОВНИ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

ВЕЗНЕП Е. В.

ГОУ ВПО "Уральский государственный горный университет"

Увеличение роли и значения самостоятельной работы в вузе предполагает анализ уровней развития навыков самостоятельной работы студентов.

Дифференциацию студентов по уровням развития навыков самостоятельной работы можно представить следующим образом.

Высокий уровень:

- высокая мотивация, обуславливающая успешность овладения профессиональной деятельностью;
- профессиональные интересы и ценностные ориентации связаны с самовыражением в профессиональной деятельности;
- высокая психологическая готовность к самостоятельной работе;
- сформированность индивидуального стиля учебной деятельности;
- высокий уровень самоорганизации и самоконтроля;
- отсутствие или низкий уровень психологической тревожности, связанной с учебной деятельностью;
- высокий уровень соответствия психофизиологических показателей обучаемого и уровня организации самостоятельной работы;
- высокие показатели успеваемости и других результатов учебной деятельности.

Средний уровень:

- средний уровень мотивации в овладении профессиональной деятельности;
- нередко обнаруживаются мотивы, связанные с престижем или внешней привлекательностью получаемой специальности;
- профессиональные интересы и ценностные ориентации не всегда связаны с самовыражением в профессиональной деятельности;
- психологическая готовность к самостоятельной работе имеет средний уровень;
- иногда требуются побуждения к самостоятельной работе со стороны преподавателей;
- индивидуальный стиль учебной деятельности находится в стадии формирования;
- самоорганизация и самоконтроль имеют удовлетворительный уровень;
- уровень психологической тревожности имеет средние показатели; средний уровень соответствия психофизиологических показателей обучаемого и организации самостоятельной работы;
- показатели успеваемости имеют средний уровень.

Низкий уровень:

- мотивация профессиональной деятельности имеет низкий уровень или отсутствует совсем;
- профессиональные интересы и ценностные ориентации не связаны с самовыражением в профессиональной деятельности;
- психологическая готовность к самостоятельной работе имеет минимальные показатели или отсутствует совсем;
- индивидуальный стиль учебной деятельности не сформирован;
- самоорганизация и самоконтроль самостоятельной работы имеют низкий уровень или отсутствуют;
- как правило, высокий уровень тревожности в учебной деятельности; может обнаруживаться и низкий уровень тревожности как показатель индифферентного или отрицательного отношения к избранной профессии;
- часто проявляется несоответствие психофизиологических показателей обучаемого и уровня организации самостоятельной работы;
- низкие или неудовлетворительные показатели учебной деятельности.

В процессе обучения в познавательной сфере студентов происходят существенные изменения, формируется система навыков самостоятельной работы, и уровень самостоятельности значительно возрастает.

Итак, самостоятельный учебный труд в студенческие годы – необходимое условие формирования самоорганизации будущего профессионала, способности к постоянному обновлению своих знаний в течение всей трудовой деятельности.

К ВОПРОСУ О ПЛАНИРОВАНИИ КАРЬЕРЫ

КИДУЛЯ М. В.

ГОУ ВПО "Уральский государственный горный университет"

В настоящее время проблема управления карьерой является достаточно актуальной. Если в советское время понятию "карьерист" не уделяли особого внимания, то сейчас планирование карьеры – это одна из важнейших задач, которые стоят перед руководством предприятия и перед самим работником.

Деловая карьера – это субъективно осознанные представления человека о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения своей трудовой деятельностью. Это поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения.

Управление деловой карьерой – это комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организации по планированию, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации. Управление деловой карьерой позволяет достичь преданности работника интересам организации, повышения производительности труда, уменьшения текучести кадров и более полного раскрытия способностей человека. Собственно карьерное продвижение и получение полномочий является одним из основных стимулов, а закрепление и использование статуса новой должности – мотивом самосовершенствования работника, на взаимодействии которых основывается эффективность работы организации. Мотивация трудового поведения работника является важным рычагом управления деловой карьерой.

Карьера работника – это процесс производственной деятельности, в ходе которой работник, продвигаясь по службе, осваивает новые технологии и технику, приемы, функциональные и должностные обязанности, менеджмент,

социальные роли и т. д. При этом необходимо соблюдение условия взаимной заинтересованности в развитии карьеры как предприятия, так самого работника. Карьера – это мотивация к достижению успеха, знание самого себя, успех и самоотдача, самоконтроль, работоспособность, уверенность в себе и объективность. Это процесс успешной самореализации, сопровождающийся социальным признанием и являющийся результатом продвижения по служебной лестнице. Карьера работника почти полностью зависит от его желания ее развития, а предприятие должно содействовать этому, так как это отвечает его планам.

Термин “планирование карьеры” появился совсем недавно и связан с новым пониманием самой карьеры. Если раньше под словом “карьера” имелось в виду лишь продвижение по служебной лестнице в рамках одной организации, то теперь специалисты по работе с персоналом называют карьерой любое осознанное индивидуальное поведение, связанное с трудовой деятельностью человека. И точно так же, как на смену жесткой природной закономерности, диктующей рождение первого ребенка через девять месяцев после свадьбы, пришло понятие “планирование семьи” – на смену одной-единственной правильной стратегии карьерного роста пришло индивидуальное планирование карьеры.

Одна из самых известных форм планирования карьеры – система пожизненного найма, распространенная в Японии. Суть в том, что человек поступает на работу в компанию и работает там до выхода на пенсию. При этом администрация предпочитает набирать работников из числа выпускников учебных заведений.

Обязательный атрибут японского менеджмента – ротация кадров. Работник каждые 2-3 года обязательно переводится на новое место. Японцы твердо уверены, что руководитель должен уметь работать на любом участке компании.

Советская модель взаимоотношений работодателя и работника фактически отличалась от японской лишь одним: отцом и благодетелем всех наемных работников было государство. Концепция пожизненного найма у нас если не провозглашалась прямо, то всячески поощрялась и культивировалась (учет стажа работы на одном предприятии при предоставлении жилья, пенсий и других жизненных благ, рабочие династии и т. д.).

В последние годы в российском бизнесе произошла структурная перестройка и сформировалась новая прослойка менеджеров. В 90-е годы, пока шел передел собственности, эти менеджеры получали бизнес-образование, изучали опыт западных компаний, наращивали профессиональную компетенцию, то есть целенаправленно делали карьеру. Долгое время эти “белые воротнички” были на втором плане. Зато теперь настает их время – от них во многом зависит благополучие отдельных компаний и российского бизнеса в целом.

Но кто они, сколько их, как они создавали свою карьеру, до сих пор было неизвестно. Итак, кто же такой современный российский бизнес-карьерист?

Как показало исследование “Самые профессиональные карьеры в бизнесе и власти, сделанные с 2000 года”, проведенное ИД “Коммерсантъ” и Ассоциацией менеджеров России (АМР) при поддержке управляющей компании “Ренова”, большинство из них – люди среднего возраста: 67 % бизнес-карьеристов (60 чел.) находятся в возрасте 30-40 лет.

Среди карьеристов старше 30 лет всего 16 % женщин: в 90-е бизнес был все же преимущественно мужским занятием. А вот среди карьеристов моложе 30 лет женщин уже 60 %: 3 из 5. В недалеком будущем женщины выйдут на первые позиции в российском бизнесе.

Все карьеристы имеют высшее образование, и только 28 (31 %) получили бизнес-образование. При этом бизнес-образование имеют 4 из 5 карьеристов моложе 30 лет. Это тоже свидетельствует о масштабных переменах на рынке труда: сегодня без бизнес-образования сделать серьезную карьеру практически невозможно.

Еще одна характерная особенность возрастных групп карьеристов. 4 из 5 карьеристов моложе 30 лет не состоят в браке, среди карьеристов в возрасте 30-40 лет таких 6 из 60. Специалисты по рынку труда объясняют это тем, что молодые карьеристы сегодня полностью сфокусированы на своем профессиональном развитии.

Наиболее востребованы профессиональные менеджеры в различных финансовых институтах (здесь работают 28 карьеристов), у поставщиков профессиональных услуг (12 чел.) и в управляющих компаниях (11 чел.).

Таковы последние тенденции в российском бизнесе – лучшие кадры востребованы там, где отмечается динамичный и качественный рост.

ЛОКАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК СРЕДСТВО МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

СТАРИКОВА Н. Ю.

ГОУ ВПО “Уральский государственный университет им. А. М. Горького”

Основа конкурентоспособности любой современной компании определяется не только материальными активами, но и прежде всего, грамотной политикой в отношении собственных кадров. Пожалуй, первое место в

этой политике занимает проблема мотивации персонала. Нередко суть мотивации, особенно в рамках небольших компаний, сводят исключительно к размеру заработной платы, социальным гарантиям или разработке собственного корпоративного стиля. Конечно, это чрезвычайно важные элементы стимулирования, но они не описывают всего проблемного поля мотивации сотрудников компании. В связи с этим, хотелось бы обратить внимание на одну из главных основ взаимодействия сотрудников – на трудовые отношения. Традиционно эта сфера взаимодействия “выпадает” из мотивационных программ по причине своей формально-юридической природы. А между тем, как показывает практика, неурегулированность именно трудовых отношений в организации может стать причиной социальной напряженности и конфликтности в коллективе, что, в свою очередь, способствует росту волонтаристских настроений, организационных кризисов, “текучке” кадров, снижению управляемости и, как следствие, потере конкурентоспособности.

Какова же должна быть деятельность компании в сфере трудовых отношений? Каковы цели этой деятельности? Как эта деятельность способна влиять на мотивацию персонала?

Согласно ст. 1 Трудового Кодекса Российской Федерации, одной из задач трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений. Думается, что достижение этой цели возможно только в случае наличия в каждой организации целой системы нормативных актов, регулирующих взаимоотношения работника и работодателя. Может возникнуть вопрос: а причем тут конкретный работодатель, ведь есть Трудовой Кодекс, есть федеральные законы, инструкции Минтруда и т. д.? Да, это так. Но необходимо помнить, что наше трудовое законодательство построено на основе сочетания методов централизованного и локального регулирования, при этом законодатель, сокращая сферу государственного регулирования, одновременно расширяет область внутриорганизационного определения условий труда. Ведь федеральный закон не может учитывать организационные, технологические, климатические особенности работы каждого хозяйствующего субъекта. Поэтому, одно из основных прав работодателя – принимать в пределах своих полномочий локальные акты о труде, обязательные для работников организации (ст. 22 ТК РФ). Иными словами, по очень многим позициям взаимоотношений работника и работодателя Закон устанавливает лишь общие принципы, правила взаимодействия, а конкретный алгоритм должен разрабатывать сам работодатель с учетом специфики труда, но в соответствии с общими требованиями законодательства.

На наш взгляд, среди институтов трудового права можно выделить несколько наиболее важных, конкретизация которых зависит именно от работодателя. Прежде всего, в локальном регулировании нуждается процедура испытания при приеме на работу. Не секрет, что часто оценка результата испытания (особенно в небольших организациях) зависит от субъективной оценки работодателя. Между тем, наличие четких критериев оценки профессиональных качеств работника и их закрепление в специальном Положении дисциплинирует как самого испытуемого, так и работодателя, который, кроме того, в случае оспаривания работником результатов испытания, имеет сильный аргумент для защиты своей позиции. Аналогичное рассуждение может быть применено и к еще двум институтам, а именно к аттестации и к поощрению работников за труд.

Рамки статьи не позволяют провести подробный анализ всех известных трудовому праву инструментов регулирования трудовых отношений, требующих локального регламентирования, но, на наш взгляд, основная мысль очевидна: чем более четко определены механизмы взаимодействия в организации, тем более “прозрачны” правила игры как для работника, так и для работодателя. В таком случае работник имеет возможность выстраивать свои профессиональные и карьерные устремления, соотнося их с действующими стандартами трудовой деятельности, что в итоге способствует общему росту мотивации сотрудников организации.

ИССЛЕДОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

КУЗЬМИНЫХ О. Ю.

ГОУ ВПО “Уральский государственный горный университет”

В настоящее время не вызывает сомнений тот факт, что людские ресурсы играют более важную роль в развитии экономики, чем материальные ресурсы, что работа с персоналом – одна из основных функций управления и предпринимательской политики фирмы. Для того, чтобы эффективно использовать имеющиеся в распоряжении организации людские ресурсы, необходимо создать для людей такие условия, в которых им хотелось бы работать с пользой для себя и организации. Для этого необходимо создать в организации систему побудительных мотивов, используя которые можно воздействовать на поведение и мотивы персонала организации, направляя поведение работников в нужном для организации направлении. Если выполняемая работа будет максимально удовлетворять потребности работников, то можно с полным правом рассчитывать на то, что они будут стремиться выполнять эту работу как можно более качественно, делая таким образом свой вклад в успешное функционирование организации.

Исследование системы мотивации проводилось на базе фирм, занимающихся страхованием в г. Екатеринбурге.

Для изучения системы мотивации персонала с целью получения наиболее полных сведений, которые давали бы наглядную характеристику не только текущему состоянию системы мотивации, но также позволяли бы определить и спрогнозировать основные потребности, которые стремятся удовлетворить сотрудники страховой отрасли, применяется специально разработанная анкета.

Не вызывает сомнений тот факт, что большую роль в формировании системы мотивации персонала играют руководители разных уровней. Взаимоотношения руководителей и подчиненных, политика руководства в сфере поощрения, мотивации, карьерного продвижения персонала определенным образом влияет на то, каким образом персонал строит свое поведение и отношение к администрации. Все это свидетельствует о том, что руководители должны осознавать свою роль в системе управления мотивацией персонала и формирования организационной культуры.

Мотивация руководителей и управление их поведением внутри организации – это особый вопрос, можно даже сказать, отдельный фактор в общей системе управления внутриорганизационным поведением персонала организации. В данной работе используется специальная анкета для изучения мотивировки руководителей предприятий с учетом тендерного аспекта. Современный менеджмент должен осознавать разницу в возможной мотивации руководителей разных полов, и разработка более совершенной системы стимулирования труда руководящих работников должна осуществляться с учетом современных тенденций в области мотивации персонала – тендерном подходе. Поскольку применительно к рабочему персоналу применить тендерный подход к мотивации затруднительно, в статье исследуются особенности мотивационных установок руководителей-мужчин и руководителей-женщин.

В данной статье приводится график (см. рис.) оценки руководителями-мужчинами и руководителями-женщинами факторов, определяющих привлекательность рабочего места и влияющих на степень удовлетворенности работой.

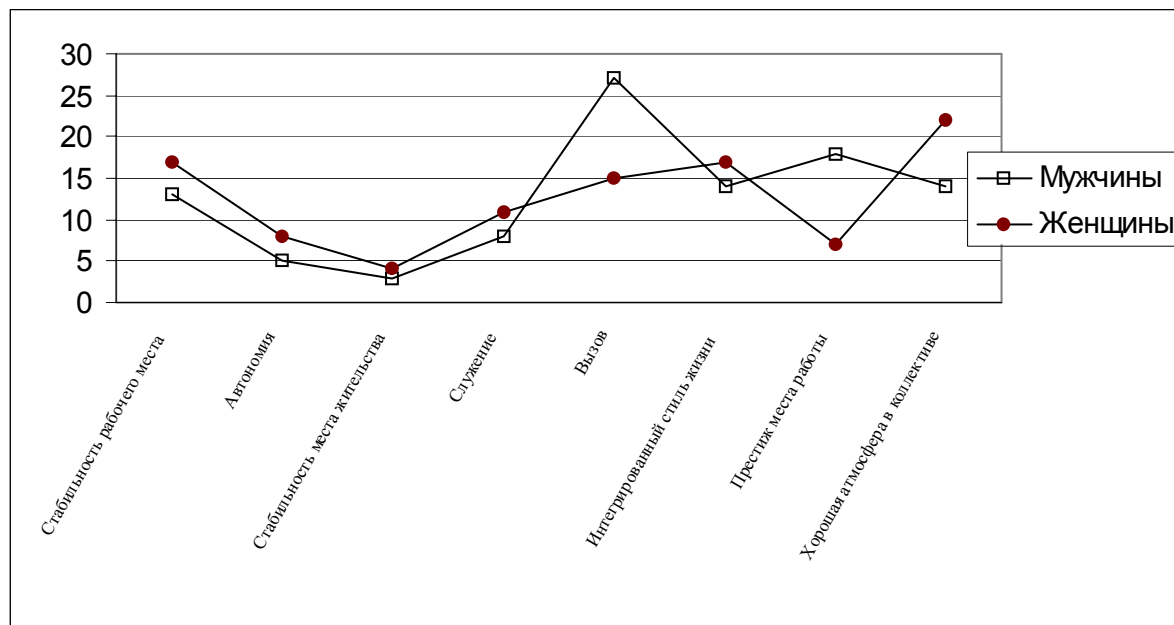


Рис. Гендерные приоритеты привлекательности рабочего времени

Таким образом, можно отметить большую заинтересованность женщин в хорошей атмосфере в коллективе и стабильности рабочего места, в то время как мужчины куда более заинтересованы в возможности вызова и элемента соревновательности в процессе работы и престижности места работы. Социальные тендерные стереотипы полностью отражаются в таком распределении приоритетов различных факторов привлекательности рабочего места.

Соответственно представленному распределению следует мотивировать и сотрудников разных полов. При найме на работу женщин следует делать упор на стабильность рабочего места и стараться подбирать людей одного склада характера для работы в одном отделе и подразделении для создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, а для мужчин, в свою очередь, предоставлять возможности удовлетворять потребности в самоутверждении, соревнуясь с другими сотрудниками, а также демонстрируя им выгоды и преимущества данной работы для формирования впечатления о престижности данного рабочего места.

ВЛИЯНИЕ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ В ГРУППЕ

ПОВАРЕНКОВА Н. В.

ГОУ ВПО “Уральский государственный горный университет”

С ходом современного научно-технического и социального прогресса неразрывно связаны многие проблемы психологического климата в коллективе.

Морально-психологический климат коллектива связан с определенной эмоциональной окраской психологических связей коллектива, возникающих на основе их близости, симпатий, совпадения характеров, интересов и склонностей.

Коллективом называется разновидность социальной общности и совокупность индивидов, определенным образом взаимодействующих друг с другом, осознающих свою принадлежность к данной общности и признающих ее членами с точки зрения других.

Одним из важных показателей морально-психологического климата являются конфликтные ситуации. В основе конфликта лежат столкновения людей, их мнений, позиций, взглядов, характеров, интересов.

Малые группы могут быть разными по величине, по характеру и структуре отношений, существующих между их членами, по индивидуальному составу, особенностям ценностей, норм и правил взаимоотношений, разделяемых участниками, межличностным отношениям, целям и содержанию деятельности.

Психология развитого коллектива характеризуется тем, что деятельность, ради которой он создан и которой на практике занимается, имеет, несомненно, положительное значение для очень многих людей, не только для членов коллектива. В коллективе межличностные отношения основаны на взаимном доверии людей, открытости, честности, порядочности, взаимном уважении и т. п.

Коллективистские отношения определяются через понятия нравственности, ответственности, открытости, коллективизма, контактности, организованности, эффективности и информативности. Под нравственностью имеется в виду построение внутриколлективных и внеколлективных отношений на нормах и ценностях общечеловеческой морали. Ответственность проявляется в том, что члены коллектива свои слова подтверждают делом, требовательны к себе и друг другу, объективно оценивают свои успехи и неудачи, никогда не бросают начатое дело на полпути, сознательно подчиняются дисциплине, интересы других людей ставят не ниже своих собственных, по-хозяйски относятся к общественному добру.

Под открытостью коллектива понимается способность устанавливать и поддерживать хорошие, строящиеся на коллективистской основе взаимоотношения с другими коллективами или их представителями, а также с новичками в своем коллективе. На практике открытость коллектива проявляется в оказании разносторонней помощи другим коллективам, не членам коллектива.

Понятие коллективизма включает в себя постоянную заботу членов коллектива о его успехах, стремление противостоять тому, что разобщает, разрушает коллектив. Коллективизм – это также развитие добрых традиций, уверенности каждого в своем коллективе. Чувство коллективизма не позволяет его членам оставаться равнодушными, если задеты интересы коллектива. В таком коллективе все важные вопросы решаются сообща и, по возможности, при общем согласии.

Для подлинно коллективистских отношений характерна контактность. Под ней понимаются хорошие личные, эмоционально благоприятные дружеские, доверительные взаимоотношения членов коллектива, включающие внимание друг к другу, доброжелательность, уважение и тактичность. Такие взаимоотношения обеспечивают в коллективе благоприятный психологический климат, спокойную и дружелюбную обстановку.

Организованность проявляется в умелом взаимодействии членов коллектива, в бесконфликтном распределении обязанностей между ними, в хорошей взаимозаменяемости. Организованность – это также способность коллектива самостоятельно обнаруживать и исправлять недостатки, предупреждать и оперативно решать возникающие проблемы.

Морально-психологический климат – это не статичное, а весьма динамичное образование. Эта динамика проявляется как в процессе коллективообразования, так и в условиях функционирования коллектива.

В структуре морально-психологического климата очевидно наличие двух основных подразделений – отношения людей к труду и их совместной деятельности и их отношения друг к другу. Понятие “морально-психологический климат коллектива” отражает характер взаимоотношений между людьми в группе, преобладающий тон общественного настроения в коллективе, связанный с удовлетворением условиями жизнедеятельности и другими факторами.

Эффективность работы коллектива, его способность решать поставленные задачи во многом зависят от морально-психологического климата, а также от господствующего в группе “настроя”, который, при прочих равных условиях, обусловлен, во-первых, качественным составом членов группы и, во-вторых, особенностями формальных и неформальных отношений в данной группе.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Дудников И. / В кризисные моменты нет места для дискуссии: об оппортунизме в компании // Управление персоналом – 2005. – № 9. – С. 36-42.
2. Организационное поведение: практикум / Под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. – СПб.: Питер, 2006.
3. Соломанидина Т. / Организационная культура и климат: взаимозависимость и влияние на эффективность работы компании // Управление персоналом. – 2005. – № 5. – С. 35-37.

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

ГЕРАСИМОВА Н. И.

ГОУ ВПО “Уральский государственный университет им. А. М. Горького”

Персоналу как одному из главных источников создания конкурентных преимуществ принадлежит важнейшее место в системе управления предприятием. По данным западных экспертов, инновации, относящиеся к развитию знаний и навыков сотрудников компании, развитию их профессионального и личностного потенциала, имеют приоритетное значение по сравнению с инновациями в сфере совершенствования свойств продукта, технологии и организации производства. Следовательно, инвестиции в персонал являются самыми надежными, и все больше компаний рассматривают развитие персонала как приоритетный вариант решений в области инвестиционной политики и укрепления конкурентных преимуществ.

В практике управления российских компаний все отчетливее проявляется осознанное отношение к обучению персонала как фактору повышения конкурентных преимуществ, упрочнения репутации фирмы в глазах клиентов и общественности. Это выражается в увеличении доли ассигнований на программы профессиональной подготовки персонала; в обособлении функций планирования, организации и контроле обучения в организационной структуре управления персоналом; в расширении диапазона форм обучения.

В современных условиях фирмы используют различные формы организации обучения персонала:

- обучение целевых групп персонала в автономных профильных центрах и университетах по договорам с предприятиями;
- полная или частичная оплата обучения сотрудников, самостоятельно повышающих свою квалификацию в направлении корпоративных интересов;
- передача функций обучения в аутсорсинг;
- привлечение консультантов и тренеров консалтинговых фирм для создания и реализации программ обучения;
- создание собственных центров внутрифирменного обучения.

Вместе с тем, термин “корпоративное обучение” используется предельно широко и расплывчато.

На наш взгляд, существенны, по крайней мере, три признака, отличающие собственно корпоративное обучение от всякого директивного.

Во-первых, компании быстро расширяются и развиваются, как следствие, появляется необходимость в сотрудниках, знающих все специфические бизнес-процессы своей организации и способных возглавить новые направления деятельности компании. Специфические, уникальные компетенции – главный предмет корпоративного обучения.

Во-вторых, корпоративное обучение является тогда, когда обеспечивает укорененность персонала в специфической внутренней среде фирмы, ее организационной культуре. Приверженность персонала нормам, традициям, стандартам трудового и межличностного поведения и общения призвана гарантировать эффективность инвестиций в персонал, быть страховым полисом от потери элитного персонала, а следовательно и денег, затраченных на его профессиональную подготовку.

В-третьих, по своей организационной форме корпоративное обучение является тогда, когда представляет собой систему группового взаимодействия самого персонала фирмы.

Внутреннее, корпоративное обучение за счет взаимодействия сотрудников конкретной компании дает следующие эффекты. Для каждого сотрудника происходит осознание опыта компании, ее конкурентных преимуществ. Происходит смещение накопленных знаний и умений с индивидуального уровня конкретного сотрудника на групповой уровень всей компании. Кроме того, в процессе корпоративного обучения есть возможность запланировать развитие нужных сегодня и в будущем компетенций сотрудников.

Дать не только необходимые знания, но и сформировать навыки поведения. Также в процессе внутреннего обучения за счет усиления каждого каждым (групповой синергии) вырабатывается энергия для развития, движения вперед каждого сотрудника и компании в целом. Корпоративное обучение позволяет сохранять и передавать

стандарты управления, общения, истории и традиции. И еще одним эффектом внутреннего обучения является ускорение адаптации новых сотрудников и поддержание стандартов качества работы уже прошедших обучение. При этом система внутреннего обучения позволяет реально экономить временные и финансовые ресурсы компании.

Таким образом, корпоративное обучение – это система административных мер и интеллектуальных методов развития персонала, обеспечивающая интеграцию интересов и целей работников в интересы и цели фирмы. И с этой точки зрения корпоративное обучение является одним из стратегических инструментов формирования, развития и управления персоналом.

МОНИТОРИНГ РЫНКА ТРУДА И ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

КАРПОВА С. М.

ГОУ ВПО “Уральская государственная архитектурно-художественная академия”

Мониторинг рынка труда сегодня – это анализ различных параметров рынка труда, влияющих на поиск персонала, построение оптимальной системы мотивации, создание кадрового резерва, осуществление контроля за текучестью кадров в организации. Поэтому регулярное отслеживание изменений, происходящих на рынке труда, является одним из важнейших направлений работы по управлению персоналом в современной организации.

Исследования рынка труда позволяют менеджерам по управлению персоналом решить следующие взаимосвязанные задачи:

- определить свою потребность в новых специальностях, появляющихся на рынке труда;
- выявить рыночную стоимость необходимых им специалистов;
- познакомиться с действиями конкурентов в своей области по привлечению новых специалистов и др.

Благодаря проведенному мониторингу рынка труда г. Екатеринбурга, можно сделать вывод, что сегодня резко изменяется список наиболее востребованных специальностей. На первый план постепенно и уверенно выходят потребности промышленных предприятий региона в квалифицированных специалистах. Согласно проведенным исследованиям (Труд. – 2006. – № 6. – С. 44-45), к первой группе вакансий можно отнести самые “высоковостребованные” сегодня специальности на рынке труда г. Екатеринбурга. Первую позицию среди них занимают инженеры и среднетехнический персонал, удельный вес которых в июле 2006 г. составил 16,1 %. Сегодня найти высококвалифицированных инженеров достаточно сложно, особенно среднего возраста и с хорошим стажем работы. На втором месте находятся представители рабочих профессий – 15 %, на третьем – специалисты по продажам – 12,3 %, на четвертом – бухгалтеры и экономисты – 10,4 %. Предполагается, что в этой группе спрос на производственные специальности в целом будет иметь дальнейшую тенденцию к росту.

Ко второй группе “востребованных” специальностей относятся специалисты сектора розничной торговли – 7,8 %, администраторы и офисные работники – 6,0 %, сотрудники сектора общественного питания – 5,8 %, работники склада – 3,6 %, а также неквалифицированная рабочая сила – 6,7 %. Спрос на представителей этих специальностей достаточно устойчив, хотя условия занятости внутри группы могут сильно варьироваться.

Третья группа “маловостребованных” специальностей характеризуется как “рынок работодателя”, в котором соискатели рабочих мест не имеют особых возможностей для выбора, хотя отдельные выгодные вакансии в этом секторе неизбежно присутствуют. Кроме того, ряд профессиональных групп периодически мигрирует в категорию востребованных, и спрос на них сильно колеблется, в зависимости от ситуации.

Также здесь представлены “немассовые” профессии, в которых большую роль играют квалификация и репутация специалиста. В эту категорию входят водители – 2 %, сотрудники служб безопасности – 1,9 %, компьютерные специалисты – 2,3 %, медработники – 1,7 %, снабженцы – 1,3 %, маркетологи – 1,2 %, управляющие – 1,2 %, менеджеры по персоналу – 1,1 %. Доля спроса на остальные профессиональные группы меньше 1 %.

Положительной тенденцией сегодня является то, что руководители предприятий все больше средств инвестируют в обучение своих сотрудников. Важнейшее значение начинает приобретать полноценный социальный пакет, куда добавляются такие виды компенсации, как страховки различного уровня, оплата проезда, питания, лечения и отдыха сотрудников, а также их образования.

Так, согласно проведенному мониторингу руководителями крупных торговых сетей, рынок труда Екатеринбурга в ближайшее время будет переживать определенный кадровый кризис. Он состоит в том, что в настоящее время продавцов, кассиров и консультантов требуется в 3 раза больше, чем их выпускают училища и техникумы. С приходом новых федеральных структур кадровый вопрос может еще больше обостриться. Так, торговоразвлекательный комплекс “МЕГА” перед своим открытием сделал запрос на 400 чел. С открытием сети ресторанов “Макдональдс” и других торговых комплексов и филиалов возможен резкий отток кадров из местной торговой сферы, что вызывает постоянную озабоченность уральских бизнесменов.

В настоящее время повышается миграция персонала из Центра в регионы и обратно. Все больше специалистов не ограничиваются, как прежде, местом своего жительства при рассмотрении достойных предложений работы.

С другой стороны, все большее количество компаний, как было сказано выше, стремятся расширить свое присутствие в регионах, в результате чего будет повышаться спрос на руководителей представительств, директоров производственных и торговых предприятий, руководителей службы персонала, менеджеров по рекламе и маркетингу.

Таким образом, мониторинг рынка труда сегодня объективно необходим специалистам по управлению персоналом для того, чтобы сделать этот процесс более эффективным и выстроить конкурентоспособную стратегию деятельности персонала своей компании.