

МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ «УРАЛЬСКАЯ ГОРНАЯ ШКОЛА – РЕГИОНАМ»

8-9 апреля 2013 года

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

УДК 316.27

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ СОЦИАЛЬНЫХ СВЯЗЕЙ И ПРОБЛЕМА РИСКА

Пестова А. А., Пестова Н. А.
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

Необходимость предполагать в рыночных условиях разорение части собственников бизнеса в условиях конкуренции создает проблему управления адаптацией, в новых рыночных границах, общества и индивида к этой стороне капитализма. В переходный период создания рыночных условий совершенной конкуренции трудно ожидать по причинам сложившихся естественных монополий уже в начале перестройки на рыночный лад жизни в Российской Федерации. Оптимизм многих начинающих строить бизнес в конце двадцатого века снижает резкое падение рубля и кризис финансового рынка дефолта девяносто восьмого года с последствиями инфляции начала двадцать первого века в стране.

Развитие малого и среднего бизнеса, предпринимательства и мелкого производства строительных материалов идет на убыль и в условиях общего кризиса капиталистической системы планеты, о чем сообщает уменьшение числа желающих взять кредитные обязательства в условиях высоких процентных ставок ипотеки или банковских предложений по кредитованию малого бизнеса в начале десятых годов этого века. Рост неблагоприятных прогнозов на вторую волну кризиса капитализма и ожиданий распада многих фирм в условиях роста цен на бензин и транспортные расходы на внутреннем рынке усиливает состояние неуверенности в перспективности начала организации новых фирм или в успешности ведения бизнеса уже существующего.

Первоначальное исследование негативных ожиданий в сфере развития поддержки государством малого бизнеса и предпринимательства связано с ситуацией различного характера оценок степени рискованности, взятия средств в банках и создания собственного бизнеса, успешного ведения дел в условиях общего кризиса системы капиталистической экономики.

Характер оценок различных условий риска в ситуации нестабильности цен на бензин или другие носители энергии для мелких товаропроизводителей или бизнеса торговых услуг, в условиях отсутствия эффективного применения антимонопольного законодательства и создания крупных торговых сетей на рынке торговых услуг, варьируется в зависимости от социальных связей зрелой рыночной или переходной к рынку системы хозяйственных отношений. Многое зависит и от управленческих решений местного самоуправления или центральных органов власти в этот сложный период не до конца оформившихся связей исполнительной власти и законодательного корпуса в экономической среде управления новой рыночной реальностью молодого капитализма в России.

В ходе исследований института социологии Берлинского университета выяснилось, что отношение к риску неуспешного ведения бизнеса и провалу целей предприятия в жестких условиях нестабильности рынка кризисного периода или банкротству частного собственника

более терпимо, лояльно относятся люди, давно живущие в зрелых капиталистических связях нескольких поколений в странах Европейского Союза. В США, где ежегодной практикой перепрофилирования и переобучения собственников обанкротившегося бизнеса заняты социальные центры местного самоуправления связями труда и социальной помощи, также реже встречается высокий уровень негативного отношения к потерпевшим крах мелкого бизнеса собственников или распространенное в бывших странах административно-планового ведения хозяйства в двадцатом столетии отношение к банкротам как к лузерам или окончательным неудачникам.

Уровень негативного оценивания потерпевших банкротство, в странах с небольшим опытом рыночных общественных связей и управления ими, создает высокий уровень опасений у желающих создать успешный бизнес в условиях ограниченных средств, часто недостаточного капитала для покрытия рискованных инновационных производств в сфере малого и среднего бизнеса в таких, бывших в недавнем прошлом нерыночными, по своим хозяйственным и социальным связям общественных системах. Уровень страхов и опасений, достаточно высокий для создания ситуации снижения привлекательности кредитов для организации малого и среднего бизнеса, или расширения уже ныне существующих, в кризисной ситуации повышения арендной платы за торговые площади, торговых предприятий малого объема продаж, среди населения России снижает темпы роста в начале последнего десятилетия малого и среднего предпринимательства по сравнению с двадцатым веком роста среднего и малого бизнеса.

В этих условиях меры управления напряжением риска и страхами реальных или мнимых угроз банкротства могут объективно помочь стремящимся открыть свое собственное дело молодым людям, через ряд мер юридического, законодательного характера в регулировании юридическими средствами рыночных хозяйственных связей правительством федерального уровня или субъектов федерации. Большой набор способов оказания помощи в организации программ расширения вовлечения в малый и средний бизнес молодежи и других категорий граждан может снизить уровень напряжения риска и страхов банкротства через систему страхования в современных условиях бизнеса в современной России.

Большую роль может сыграть система мер поддержки предпринимательства в Свердловской области именно малого и среднего бизнеса.

Создание устойчивого рынка на основе мер создания страховых гарантий финансовым частным организациям банковского капитала и малому бизнесу может снять напряжение в сознании частных собственников и вкладчиков банков. Проблема сохранения заработанного в малом и среднем предпринимательстве в современном бизнесе десятых годов двадцать первого века становится чуть ли не основным условием расширения бизнеса. Задачи расширения бизнеса связаны с расширением ассортимента предлагаемой продукции или услуг.

Это связано с дополнительными затратами на изучение, маркетинговые исследования потребностей рынка в данном секторе экономики. Изучение потребностей информационного общества, формирующегося последнее время все полнее в современной России, вскрывает огромную потребность в инновационных технологиях автоматизации и компьютеризации в услугах связи или в производстве качественных и современных строительных материалов.

Многие другие потребности создания нанотехнологий или привлечения малого и среднего бизнеса к рационализаторскому творчеству требует и новых сторон от среды подготовки современных кадров для работы на малых предприятиях, способных создавать новые виды продукции взамен устаревшего ассортимента деревообрабатывающих предприятий мебельного производства или производства современных стройматериалов.

Приглашение специалистов из-за рубежа или создание совместного с зарубежными предпринимателями производства в бизнесе в России решает частично эту задачу и снижает риск неконкурентоспособности продукции малого и среднего бизнеса на международном и внутреннем рынке для владельцев бизнеса с небольшими объемами продукции. Тем не менее перспектива подготовки значительного числа кадров в этой сфере требует и модернизации среднего профессионального образования и подготовки кадров в среде Высшего профессионального образования. Реформа образования последних лет в русле изменения качества подготовки студентов в колледже тоже решает эту проблему в новых программах ФСПО УГГУ и мерах постоянного контроля повышения качества знаний и компетенций выпускников нашего университета.

РАЗВЕРТЫВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

Масальских Г. Г., Корневская О. С., Пичугина И. А., Мешков В. В.
ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»

В настоящее время многие организации, учебные заведения пришли к выводу о необходимости внедрения дистанционного обучения (ДО) [1, 2]. В числе преимуществ данной формы обучения – снижение затрат в целом на организацию учебного процесса, привлечение дополнительного контингента обучаемых, расширение рынка образовательных услуг за счет исключения проблем обучающихся, связанных с отрывом от работы, производства, в связи с удаленностью места жительства, возможность организации непрерывного обучения, соблюдение единого образовательного стандарта вне зависимости от территориальной рассредоточенности организации.

Современные условия ведения бизнеса диктуют необходимость автоматизации многих бизнес процессов для сокращения расходов и увеличения темпов развития компании. На помощь в этих вопросах приходит бурно развивающаяся IT индустрия, предлагающая разнообразные программные продукты и готовые решения. На российском рынке существует огромное количество IT компаний, которые занимаются продажей или разработкой программного обеспечения. Основной целью таких компаний является привлечение как можно большего числа клиентов и охват как можно более широкой аудитории спроса. При этом спрос на конкретный программный продукт или готовое программно-аппаратное решение давно уже перестал напрямую зависеть от цены предложения и его функциональности. Как показывает практический опыт, при переходе на новое программное обеспечение компания несет потери связанные с обучением данному программному обеспечению сотрудников своей компании. Особенно это заметно там, где штат персонала измеряется тысячами сотрудников, например в крупных российских или региональных компаниях. По этой причине многие продавцы программного обеспечения начинают заботиться о возможности осуществления поддержки и обучению персонала компании клиента. Пример подобной системы приведен на рисунке 1.

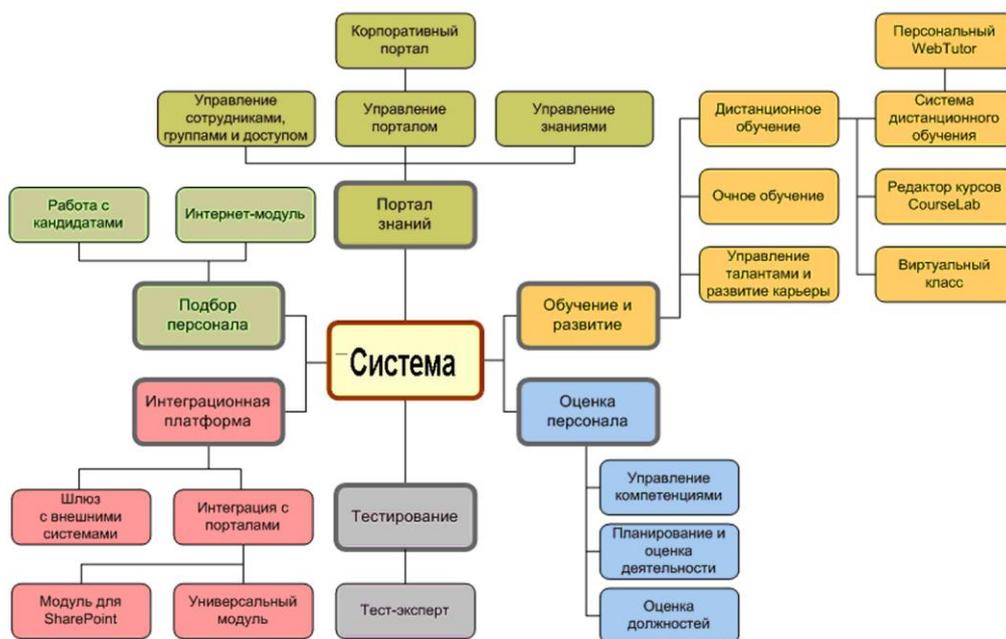


Рисунок 1 – Возможные функции системы

На рисунке 2 представлена зависимость затрат от количества учащихся для дистанционной и традиционной форм обучения. Как видно из рисунка 2, затраты на дистанционную форму обучения практически везде ниже, чем на традиционную. Следует отметить, что экономическая выгода значительно возрастает, если система дистанционного обучения строится по схеме, приведенной на рисунке 1.

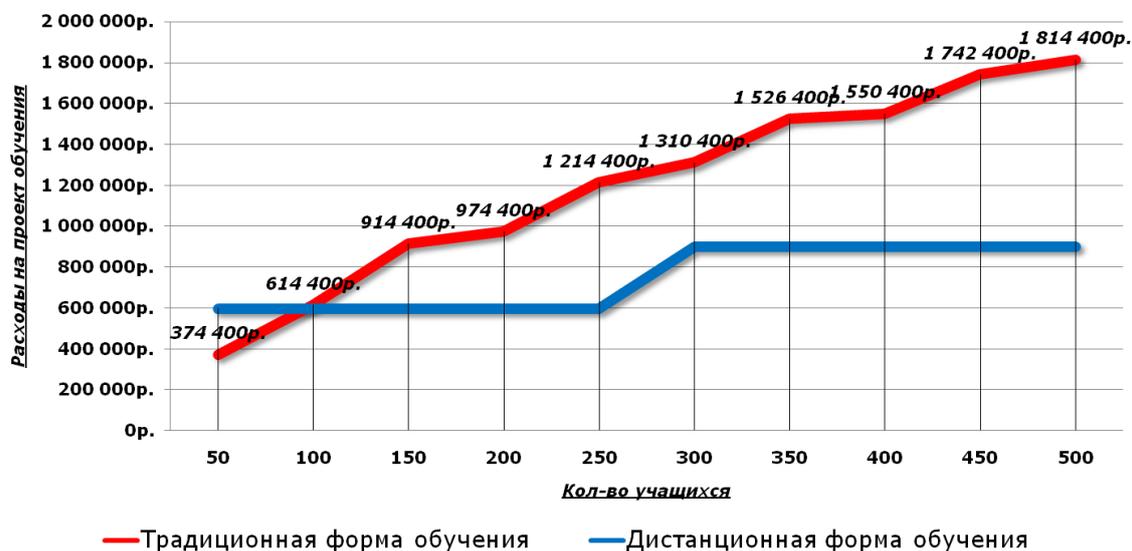


Рисунок 2 – Сравнительная характеристика дистанционной и традиционной форм обучения

Если суммарно посчитать всех пользователей некоторых средних российских компаний, то их насчитывается от одной до нескольких тысяч человек. В результате появляется острая необходимость поддерживать знания пользователей внутренних систем в актуальном состоянии в связи с регулярным выходом обновлений и появлением нового функционала, а также вести единый стандарт обучения для новых сотрудников. Ситуация усугубляется если предприятие пространственно рассредоточено на большие расстояния.

Для оптимизации процесса обучения персонала и также предприятиям на кафедре микропроцессорной управляющей вычислительной техники ФГОАУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» разработаны методические указания развертывания дистанционного образования.

В методических указаниях решены следующие задачи:

- методика выбора платформы системы дистанционного обучения (СДО);
- методика установки и настройки портала СДО;
- методика подбора вспомогательных инструментов для СДО;
- методика создания базы знаний;
- методика тестирования системы.

Работа выполнена в рамках научно-исследовательской работы (№1404-112-11) «Научно-методические основы системного анализа дидактической среды для организации и развития профессионально образования» в РГППУ.

Результаты научно-исследовательской работы внедрены в одной транспортной компании, имеются акты внедрения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Методика системы дистанционного обучения. [Электронный ресурс] / URL: <http://library.shu.ru/pdf/2008/09/01/gl06.pdf> – Загл. с экрана. – (Дата обращения: 01.02.2013).
2. Электронный учебный курс. [Электронный ресурс] / URL: ru.wikipedia.org/wiki/Электронный_учебный_курс – Загл. с экрана. – (Дата обращения: 01.02.2013).

ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ И ДЕЛОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Кутарева А. Е., Кутарева Н. М.
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

Нередко понятия «деловое общение» и «деловые отношения» используются как тождественные. Учебные предметы имеют разные названия, являясь одинаковыми по структуре и содержанию. Возникают большие сомнения в правомерности такого отождествления.

В ряде учебников, в частности под редакцией А. Я. Кибанова, общение рассматривается как «инструмент» деловых отношений. Таким способом проводится различие между категориями «общение» и «деловые отношения».

Нам представляется ошибочным как отождествление понятий, так и усмотрение их отличия в инструментальном характере общения в сравнении с феноменом деловых отношений. Инструмент можно заменить, но возможны ли деловые отношения вне делового общения? Разумеется, нет.

Дефиниция понятий, с точки зрения их содержания и объема, может быть продуктивной на пути интеграции философско-социологического и психологического подходов к их анализу.

В рамках социальной философии мы солидарны с позицией известного американского социолога, русского по происхождению, Питирима Сорокина, который в работе «Система социологии» писал, что «социология изучает взаимодействия людей друг с другом, с одной стороны, и явления, возникающие из этого процесса, с другой». (Сорокин П. Система социологии, т. 1., ч. 1. – Сыктывкар, 1991, с. 4). Социальная объективная реальность производна от человеческого общения, взаимодействия индивидов. «Социальное» есть результат взаимодействия людей, наделенных сознанием и волей; результат, который получает собственную логику развития и выступает далее необходимой детерминантой в выборе индивидами своих действий. Взаимодействие, согласно концепции П. Сорокина, – это совокупность 3-х элементов: индивиды, источником поведения которых являются потребности; действия, представляющие собой реализацию потребностей; проводника-посредника, позволяющего индивидам взаимодействовать через пространство и время. В качестве мотиваторов и демотиваторов взаимодействия выступают санкции сообщества индивидов, награды и наказания.

Концепт «социального» как результата целесообразного, целеполагающего взаимодействия людей развернут и системно представлен в работах немецкого социолога Макса Вебера, в частности в теории социального действия.

В качестве необходимых критериев социального действия М. Вебер рассматривал три момента: формулировку цели действия, осознанность мотивов действия, направленность действия на другой субъект. Обмен социальными действиями становится социальным взаимодействием. Результат социальных взаимодействий индивидов приводит к «социуму» и далее к социальной реальности, которая развивается уже по своим объективным законам, имеющим принудительную силу по отношению к отдельной личности.

В 60-х годах 20 века американский социолог Джордж Хоманс далее развивает концепцию социального действия, вновь возвращаясь от широкой социально-философской интерпретации феномена «социального» к его социально-психологическим основам.

Автор теории социального обмена Дж. Хоманс в своей работе «Социальное поведение как обмен» присоединяется к идее П. Сорокина о производности объективной социальной реальности от человеческого общения я, логически выстраивая «общение» до «общественного отношения» и «общества» как системы общественных отношений.

Общение, социальное взаимодействие, интеракция, социальный обмен (в данном случае их можно рассматривать как синонимы) получают статус «общественного отношения» в случае повторяемости, устойчивости, долговременности взаимодействий. В противном

случае их можно рассматривать как социальную связь (например, разовое деловое взаимодействие), социальные контакты (например, периодические деловые взаимодействия).

Чем же обуславливается устойчивость, повторяемость и долговременность общения субъектов?

По мнению Дж. Хоманса, постоянно воспроизводящееся социальное взаимодействие возможно только при эквивалентном обмене затрат и вознаграждений субъектов общения, следовании объективно необходимой структуре социального обмена.

Исследование «социального обмена» направлено не только на анализ видов действий, сфер взаимодействий, форм взаимодействий, но и на изучение структуры социального взаимодействия. Структура социального обмена, по Хомансу, складывается из следующих элементов: 1 – агент обмена (минимум 2 человека); 2 – предмет обмена (например, товары, услуги, знания); 3 – цель обмена (например, прибыль, получение знаний); 4 – правила обмена (например, должностная инструкция, трудовой договор), 5 – место обмена (например, школа, офис). Приоритетность того или иного элемента структуры определяется видом и сферой социального обмена. Несоответствие приводит к прерывистости общения или его полному прекращению. Грамотное конструирование общения на основе учета его структурных элементов способствует превращению, к примеру, делового общения в деловые отношения.

Вызывает дискуссию утверждение автора о необходимости эквивалентного обмена издержек и вознаграждений взаимодействующих субъектов. В качестве аргумента предъявляется указание на отсутствие равенства, эквивалентности социального обмена в условиях рыночного общества, основанного на конкуренции субъектов взаимодействия.

На наш взгляд, не стоит понимать эквивалент буквально, упрощенно, как равную пользу и одинаковую прибыль в её денежной или товарной формах. Важно восприятие субъектами результата взаимодействия как справедливого и обоснованного, полезного и взаимовыгодного. Здесь появляется новая проблема – проблема нематериальной мотивации социального взаимодействия.

Повторяемости социального обмена, поддержанию статуса общения как общественного отношения способствуют такие общественные конструкты как этикетные правила, моральные нормы, нравственные принципы, правовая система.

Таким образом, по нашему мнению, общение – не инструмент деловых отношений, а его суть, субстанция. Деловые отношения – это устойчивое, повторяющееся деловое общение, основанное на эквивалентном обмене издержек и вознаграждений взаимодействующих субъектов.

Осмелимся предположить, что мнение об «инструментальности» общения возникает по причине отождествления общения с одним из его атрибутов, а именно с социальной перцепцией, обменом субъектов впечатлениями друг о друге на этапе подготовки к взаимодействию.

В атрибутивной модели общения принято фиксировать три взаимосвязанных атрибута: социальная перцепция, коммуникация и интеракция. Значимость каждого из них зависит от вида общения и его этапов. Так, в деловом общении наиболее важна интеракция и её результат, в межличностном общении – перцепция, в когнитивном общении – коммуникация. Социальная перцепция в деловом общении важна на этапах «подготовки», цель которой – достичь эффекта доверия между субъектами и этапе «выхода» из общения, цель которого замотивировать другую сторону продолжить деловое общение в перспективе, придав деловому общению статус надежных деловых отношений.

Подводя итоги, делаем вывод. Общение – не инструмент деловых отношений. Общение – это сущность, субстанция всех видов общественных отношений, в том числе и деловых. Общение и общественные отношения не тождественные, но органически связанные социальные феномены, анализ которых приводит к философскому определению общества как совокупности общественных отношений.

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЛЕКСНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ОГРАНИЧЕННОСТИ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ В ОАО «УРАЛСИБ»

Авдошкина А. А.

ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

Обучение персонала – основной путь получения профессионального образования.

Анализ существующей системы обучения показал, что для выполнения поставленных задач, а также развития и повышения конкурентоспособности организации, необходимо разработать комплексную систему обучения персонала.

Цель данного инновационного проекта – разработать комплексную систему обучения персонала в условиях ограниченности финансовых ресурсов.

Для достижения поставленной цели были приняты следующие решения:

1. Повысить профессиональную подготовку продавцов стандартных и корпоративных лизинговых продуктов с целью более эффективного выполнения поставленных задач.
2. Развивать управленческие компетенции руководителей с целью принятия ими решений по оптимизации процессов.
3. Проводить внешнее обучение по функциональным ролям в рамках выделенного бюджета.

Разработка проекта предусматривает решение следующих задач: провести анализ состояния производственной системы и системы управления организацией, а также системы управления персоналом; проанализировать существующий процесс обучения персонала в организации, выявить его слабые места; определить цели совершенствования процесса обучения персонала; разработать предложения по изменению и повышению эффективности процесса обучения персонала в ОАО «УРАЛСИБ».

Для достижения поставленных целей и задач, после проведения анализа системы управления персоналом и ресурсов, в данном проекте были сформулированы основные принципы организации и проведения обучения:

1. Обучение продавцов стандартных и корпоративных лизинговых продуктов:
 - Разработка специализированного очного тренинга по лизинговым продажам из существующих клиентских программ Банка (ОАО «УРАЛСИБ»).
 - Проведение разработанного очного тренинга по лизинговым продажам в Региональных учебных центрах Корпоративного университета.
 - Посттренинговое сопровождение: проведение вебинара и изучение рекомендованной литературы.
 2. Обучение сотрудников по функциональным ролям (бухгалтер, юрист, аудитор и иные функциональные роли):
 - Взаимосвязь планируемого обучения с получением конкретных знаний и навыков, необходимых для достижения целей сотрудника, подразделения и Компании.
 - Проведение вебинара сотрудником, прошедшим внешнее очное обучение, для всех работников с аналогичной функциональной ролью с целью передачи полученных в ходе семинара знаний.
 - При необходимости, использование базы дистанционных курсов профессионального обучения.
 3. Управленческое обучение руководителей по развитию менеджерских компетенций:
 - Определение в каждом Региональном филиале 2-3 ключевых руководителей, которые будут приглашены на очные управленческие тренинги Корпоративного университета в г. Москва.
 - Развитие в течение года не более 2-3 менеджерских компетенций.
- Применение полученных знаний на практике обязательно.

ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ КАК ИНСТРУМЕНТА УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

Акимова И. Ю.

ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

Появившись в Образовательных стандартах европейских университетов, объединенных Болонским Процессом, компетентностные модели стремительно вошли в управление. Появившаяся потребность управления на основе компетенций стала подразумевать и соответствующую подготовку специалистов. И хотя образовательные стандарты третьего поколения, основывающиеся на компетентностном подходе, требуют разработки модели компетенций специалистов, первые практические наработки все-таки встречаются в бизнес-сообществе. Однако при всей очевидной невозможности усиления практической направленности образования без участия его основных заказчиков – работодателей на практике наблюдается отстраненность и незаинтересованность компаний оказывать влияние на образовательные процессы. Кроме того, редко учитывается мнение и другой не менее важной целевой группы – студентов. Несмотря на то, что учебные планы включают дисциплины по выбору, в реальности студенты оказываются лишенными данной возможности. Соответственно учебные курсы являются регламентированными и лишенными гибкости, которая бы позволила студентам ориентироваться в современных условиях, корректируя свое расписание.

Сбалансировать данную ситуацию и позволяет компетентностный подход. Российские компании должны быть более открытыми и сотрудничать с вузами на уровне создания или согласования общих положений моделей компетенций. Студенты, в свою очередь, при компетентностном подходе также получают возможность корректировать образовательный процесс, так как оценка по компетенциям предполагает взаимодействие администрации и студенчества. Такое взаимодействие даже при отсутствии прямой обратной связи будет косвенно демонстрировать эффективность образования.

Составляющие компетентностного подхода могут быть представлены следующим образом: компетентностный профиль (или перечень компетенций), поведенческие индикаторы и методики для оценки уровня сформированности компетенций. При этом первые два элемента являются моделью компетенций.

Соответственно при внедрении компетентностного подхода в образовательные стандарты должны быть разработаны модели компетенций по специальностям, а также гибкая и прозрачная система оценки студентов по компетенциям (включающая в себя промежуточные и итоговые процедуры оценки по дисциплинам и по общему модулю семестра).

Модель компетенций целесообразно представлять как состоящую из трех кластеров: ключевые (или общекультурные), общепрофессиональные и специальные компетенции. При этом предполагается, что ключевыми должен обладать каждый успешный человек, общепрофессиональными – каждый успешный управленец (менеджер), специальными уже конкретный специалист (узкая специализация).

На основании анализа существующих образовательных стандартов (на примере направления «Управление персоналом»), можно предполагать, что высшее образование на сегодняшний день направлено на развитие общепрофессиональных компетенций. Данное замечание еще раз демонстрирует недостаток практической направленности действующих учебных программ, оправдывая скептическое отношение работодателей по поводу профессионализма выпускников.

Высшему образованию предъявляются серьезные требования: сочетать в себе гибкость, единообразие, практиконаправленность и прозрачность процедур оценки студентов.

Ответит ли этим требованиям компетентностный подход нельзя сказать с полной уверенностью. Но на сегодняшний день данный подход, не противопоставляясь традиционному знаниевому, заявлен как расширяющий содержание образования и повышающий его качество и ориентированность на реальную ситуацию на рынке труда.

ОПЕРЕЖАЮЩЕЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Андрюкова Т.

ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

В условиях нестабильности рыночной экономики проблема обеспечения занятости работников, подлежащих при массовых высвобождениях, приобретает особую актуальность.

Именно поэтому в настоящее время на первое место в обеспечении занятости работников, подлежащих высвобождению, выходит их опережающее профессиональное обучение до наступления срока расторжения трудового договора между работником и работодателем.

Целью опережающего профессионального обучения является возможность обеспечения занятости работника по новой профессии в случае сокращения ранее имеющейся. Обучение организуется центром занятости без отрыва от производства. По окончании опережающего обучения работник проходит итоговую аттестацию для получения документа, удостоверяющего получение профессии и присвоение разряда.

В проекте рассматривается алгоритм работы в области опережающего профессионального обучения высвобождаемых работников:

1) Работодатели должны своевременно проинформировать органы по вопросам занятости о возможных массовых увольнениях с указанием численности и категорий работников, которых они могут коснуться, и сроков, в течение которых их намечено осуществить.

2) Работодатели должны также сообщить органам по вопросам занятости сведения о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации.

3) Службы занятости могут проводить групповые и индивидуальные консультации с высвобожденными работниками по вопросам, связанным с их обучением и последующим трудоустройством. Содержание консультаций, время и место их проведения органы по вопросам занятости согласовывают с работодателями.

Такие консультации, как правило, отражают комплекс вопросов, связанных с опережающим профессиональным обучением: 1) состояние и прогноз рынка труда, его потребности в квалифицированных кадрах; 2) требования работодателей к качеству рабочей силы; 3) рекомендации по самостоятельному поиску подходящей работы высвобождаемыми работниками; 4) место и роль опережающего профессионального обучения высвобождаемых работников в обеспечении их занятости; 5) виды и формы опережающего профессионального обучения высвобождаемых работников, возможные сроки обучения; 6) критерии отбора высвобождаемых работников, нуждающихся в обучении и др.

Таким образом, опережающее профессиональное обучение может быть предложено работникам, которым необходимо:

1) изменить профессию в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у работника профессиональным навыкам;

2) получить вторую профессию для расширения своего профессионального профиля и получения возможностей для работы по совмещаемым профессиям;

3) изменить профессию, специальность, род занятий в связи с внедрением в производство новых технологий, программ;

4) повысить квалификацию с целью обновления знаний, умений и навыков, роста профессионального мастерства и повышения конкурентоспособности по имеющимся у них профессиям.

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ДИСТАНЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Бочкарева А. Н.

ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

В современном мире каждый год растет количество крупных компаний. Российские компании всё чаще выходят на международный уровень. При этом частой проблемой замедления роста организации является недостаточная продуманность обучения и переквалификации сотрудников всех звеньев.

Наиболее удобным и продуктивным способом решения данной проблемы помимо внутреннего очного обучения в своих учебных центрах и внешних организациях является дистанционно обучение. Данное обучение используется наиболее эффективно, поскольку может быть реализовано на всех уровнях организации и многочисленным количеством дополнительных офисов и филиалов по всей территории страны и за её пределами.

Система дистанционного обучения представляет собой программный комплекс, предназначенный для автоматизации основных бизнес-процессов, связанных с управлением персоналом в современной компании. Система не является альтернативой традиционно используемому программному обеспечению кадровых служб, а расширяет их функциональные возможности. Основное отличие системы от традиционных продуктов в области кадрового менеджмента – это обеспечение информационного самообслуживания в области управления персоналом.

Данная система позволит создавать электронные материалы и тесты, опираясь на внутренние инструкции и приказы, которые позволят сотрудникам своевременно отслеживать изменения в нормативных документах и законодательстве Российской Федерации. В свою очередь, руководители смогут анализировать результаты тестирований, пройденных сотрудниками, вносить свои коррективы в дальнейшее обучение и усвоение новых знаний. Руководитель сможет планировать проведение дистанционных курсов, информировать сотрудников компании и обеспечивать с ними обратную связь.

Основные особенности системы дистанционного обучения и ее конкурентные преимущества дают возможность создания полноценного хранилища данных о сотруднике – вся информация о сотруднике с момента появления в качестве кандидата, включая информацию об адаптации, обучении, тестировании и аттестации, хранится в единой базе данных. Организация дистанционного обучения повысит эффективность и прозрачность процессов управления персоналом, автоматизирует ключевые процессы, напрямую влияющих на эффективность бизнеса, такие как управление по целям, оценка по ключевым показателям эффективности (KPI), управление компетенциями сотрудников.

Ставя вопрос о стоимости, можно утверждать, что она абсолютно не зависит от количества пользователей, поскольку система имеет один узел, к которому могут быть подсоединены абсолютно все рабочие места. Система позволяет достичь одной из самых главных целей, а именно сокращение затрат на обучение сотрудников за счет внедрения современных технологий электронного обучения. Сотруднику не нужно нанимать тренера или наставника для проведения очного общения. Дистанционное обучение может проводиться в любое удобное время. Неудивительно, что на систему дистанционного обучения переходят все большее количество российских компаний. В отличие от очного обучения дистанционное обучение дает возможность изучать материалы, где бы вы ни находились. Если при очном обучении работнику приходится все же неоднократно приезжать в отдельное подразделение, то дистанционное обучение позволяет практически полностью этого избежать. Идея дистанционного обучения состоит в том, что взаимодействие обучающего и обучаемого происходит в виртуальном пространстве. А при возникновении проблем и вопросов существуют онлайн консультанты горячей линии и форумы на интернет – порталах, создаваемые самими сотрудниками.

АНАЛИЗ ОХРАНЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ООО «МЕДИНВЕСТ»

Гаврилук А. Н.

ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

Сложная экономическая обстановка наших дней тормозит производство, выталкивает людей «на улицу», но не отменяет и не может отменить необходимости обеспечения безопасности производства и охраны труда наемных работников. В этих условиях пришла пора задуматься о финансосберегающих технологиях в сфере охраны труда и безопасности производства, позволяющих снизить прямые затраты работодателя, не снижая уровня обеспечения защиты от профессиональных рисков, о государственной поддержке обеспечения конституционных прав граждан на безопасные условия труда, о безусловном выполнении работодателем государственных нормативных требований охраны труда, о подготовке и переподготовке высвобождаемых трудовых ресурсов, об организации «занятия делом» работников, работающих неполную неделю, о сохранении рабочих мест в сфере охраны труда и безопасности производства и т. п.

Снижение государственного влияния на решение проблемы охраны труда в данный период развития общества и экономики может отрицательно сказаться на состоянии условий труда, охраны труда и промышленной безопасности, так как в настоящее время работодатели и их объединения не готовы взять на себя отдельные функции государства. Работодатели и особенно их объединения не уделяют данной проблеме должного внимания, вопросы охраны труда и промышленной безопасности не стали основными в их деятельности, в аппаратах объединений работодателей нет штатных специалистов по охране труда. В лучшем случае их деятельность сводится к участию в работе по подготовке разделов по охране труда в двух- и трехсторонних соглашениях и межведомственных комиссиях (координационных советах) по охране труда. Как показывают проверки, работодатели и должностные лица многих организаций, а также предприниматели без образования юридического лица не выполняют требования трудового законодательства, особенно в организациях малого и среднего бизнеса. В последние годы в этих организациях из-за элементарных нарушений требований охраны труда произошло много несчастных случаев, в том числе и со смертельным исходом.

Работодатели и профсоюзы в равной степени не придают должного внимания организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в организациях как органу управления, социального партнерства в вопросах охраны труда и промышленной безопасности, а также привлечения работников к управлению производством. В условиях административной реформы требует существенной доработки законодательная база по охране труда, в первую очередь в части устранения противоречий и дублирования в законодательных актах по вопросам охраны труда, промышленной безопасности и гигиены труда, начиная с Трудового кодекса Российской Федерации.

Именно благодаря правильной организации охраны труда во всех сферах жизнедеятельности, а также благодаря своевременной разработке и внедрению нормативно правовых актов государством, мы можем обеспечить безопасные условия труда и сохраним здоровье нашей нации, что позволит избежать падение престижа ряда профессий и специальностей из-за вредных и (или) опасных условий труда ведет к росту дефицита кадров по рабочим специальностям. Рабочие места с вредными условиями труда отрицательно влияют на состояние рынка труда, на репродуктивное здоровье работающих, в т. ч. женщин, и здоровье потомства. Поэтому, как никогда ранее, остро встает вопрос о принятии целенаправленных мер, которые позволят ослабить влияние условий труда на процесс возрастания такого дефицита.

ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО МИКРОКЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ КАК СПОСОБ СНИЖЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРЯЖЁННОСТИ

Дорогина А.

ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

Управление персоналом на предприятии представляет собой сложную систему, состоящую из множества взаимосвязанных элементов. Одним из важнейших процессов этой системы является процесс управления социальной напряжённостью в коллективе.

Одним из показателей уровня социальной напряженности является психологический микроклимат. Данный процесс удобнее всего рассматривать в масштабе малой группы, т. е. коллектива какой-либо организации.

Безусловно, важно, чтобы в коллективе сложилась низкая социальная напряженность.

Признаками низкой социальной напряжённости в коллективе являются:

- высокая требовательность и доверие членов коллектива друг к другу;
- доброжелательная и деловая критика.

В этой ситуации важно разработать стратегию управления социальной напряжённостью в коллективе.

В настоящее время существует множество стратегий по формированию благоприятного социально-психологического климата, т. е. снижению социальной напряжённости. Они включают в себя следующие мероприятия:

– при комплектовании рабочего коллектива необходимо учитывать психологическую совместимость сотрудников.

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

– предупреждение и разрешение межличностных конфликтов:

– применение социально-психологических методов, способствующих выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия.

В последнее время психологи разработали множество социально-психологических методов для создания хорошего климата в коллективе. К ним относятся:

1. Телесная психотерапия. Она основана на признании тесной связи между психическими и физиологическими процессами, в частности на том, что личностные характеристики проявляются в позах, жестах, движениях.

2. Арт-терапия. Методика арт-терапии базируется на том, что внутреннее «я» человека отражается в зрительных образах каждый раз, когда он рисует, пишет картину, лепит скульптуру, не задумываясь о своих произведениях (т. е. спонтанно). Полученные в ходе работы с группой материалы позволяют выявить степень агрессивности и других негативных чувств у людей, помогают разрешить конфликты и наладить отношения между участниками.

3. Группы «тренинга умений». В группах «тренинга умений» обучают умению планировать карьеру и принимать решения, развивают способность справляться с беспокойством и совершенствуют навыки общения.

РАЗРАБОТКА ГОДОВОЙ ПРОГРАММЫ КОРПОРАТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

Дылдина А. Л., Полянок О. В.
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

Сегодня проведение корпоративных мероприятий стало общепринятой практикой во многих компаниях. Помимо развлекательной функции, подобные мероприятия несут функцию воспитания и поддержания корпоративного духа, демонстрации значимости каждого отдельного сотрудника, поощрения лучших.

Цель исследования – разработка годовой программы, методических рекомендаций подготовки и проведения корпоративных мероприятий.

Корпоративное мероприятие имеет следующие признаки: наличие общей цели; совместное осознанное участие сотрудников компании; определенное место и время проведения; функциональная обособленность (дополнение к традиционному процессу работы).

Цели проведения: стимулирование коллективного духа компании; развитие творческих начал у сотрудников; отдых; улучшение настроения у сотрудников, снятие стресса, разрядка напряжения в межличностных отношениях; создание в коллективе дружеского, человеческого контакта, ощущения «сопричастности» общей цели, идее, а также выполняет функцию «фиксации успеха».

Корпоративные мероприятия используются руководством компании как инструмент формирования корпоративной культуры.

Что касается непосредственно состояния интересующего нас вопроса – организация и проведение корпоративных мероприятий в компании, то мы пришли к следующим выводам:

– корпоративная культура отражает уровень культуры внутрикорпоративных отношений, а также уровень эффективной внешней коммуникации:

– сложившийся уровень корпоративной культуры предопределяет возможности фирмы, эффективность множества внутренних и внешних коммуникаций, психологическую атмосферу в трудовом коллективе и результаты коммерческих усилий;

– установление эффективных межличностных отношений в трудовом коллективе, помогают улучшить качество работы и повысить значимость труда каждого работника в соответствии с его достоинством и репутацией.

Основная цель — сделать корпоративные мероприятия формой системы внутрикорпоративной коммуникации и коммуникации организации с внешней средой.

Финансирование и налогообложение корпоративных мероприятий производится за счет чистой прибыли компаний.

Главная составляющая успеха – наличие идеи, концепции.

В связи с этим могут быть предложены:

1. Положение о корпоративных мероприятиях, которое регламентирует организацию и проведение корпоративных мероприятий.

2. Бланк Заявки на проведение корпоративного мероприятия, включающий нюансы, сопровождающие организацию и проведение корпоративных мероприятий: тема, количество участников, состав приглашаемой аудитории, тайминг и т. д.

3. Приказ о проведении корпоративного мероприятия, который регламентирует: сроки разработки и утверждения сметы расходов, программы мероприятия, отчета.

4. Смета расходов, которая является формой отчетности.

5. Отчет о проведении мероприятия.

6. Анкета оценки качества проведенного мероприятия.

ПРОБЛЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Колодина А. А.

ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

Обучение персонала – это развитие профессиональных знаний, умений и навыков сотрудников с учетом целей соответствующих подразделений, которые, в свою очередь, определяются стратегией компании. Благополучная, стабильная организация думает о своем будущем, готова вкладывать в него деньги.

Можно выделить три основных фактора, которые показывают значение обучения персонала:

1. Обучение персонала является важнейшим средством достижения стратегических целей организации.

2. Обучение является важнейшим средством повышения ценности человеческих ресурсов организации.

3. Без своевременного обучения персонала проведение организационных изменений сильно затрудняется или становится невозможным.

Причины необходимости обучения персонала предприятия заключаются в следующем:

1. Повышение квалификации. Вооруженный новыми знаниями сотрудник может генерировать новые идеи и легко справиться со многими проблемами.

2. Мотивация. Получая дополнительные знания за счет компании, работник чувствует заботу руководства о своей персоне. Понимая, что в него вкладывают деньги, он начинает стремиться к максимальной производительности на своем рабочем месте.

3. Специфика профессии. Сотрудники медицинских учреждений, программисты бухгалтеры и ряд других специалистов по статусу обязаны идти в ногу с прогрессом в своей области. Иначе они потеряют квалификацию.

4. Соответствие стандартам. В некоторых случаях, например, для прохождения сертификации международной системы качества, предприятие должно включать в свою структуру, наряду с другими обязательными условиями, и постоянно действующую систему обучения персонала.

5. Отсутствие специалистов. Зачастую необходимость обучения работников фирмы обусловлена отсутствием на рынке уже готовых специалистов. Тут уж без переквалификации никак не обойтись. Осваивая новое для России производство, а значит и технологии, компания берет на себя задачу подготовки кадров.

Процесс обучения персонала на предприятии в идеале включает четыре этапа.

1. Предварительная оценка. Целью этого этапа является определение потребностей обучения.

2. Постановка целей обучения. Целью этого этапа является уточнение в наглядных измеримых величинах тех прогнозируемых результатов, которых достигнут работники по окончании обучения.

3. Обучение. Целью этого этапа является выбор методов и проведение собственно обучения.

4. Оценка. Целью этого этапа является сравнение результатов до и после обучения оценка эффективности программы.

Постановка целей обучения представляет собой основной момент, который должен определять потребности обучения. Цели определяют, какие функции сможет выполнять сотрудник, успешно закончивший программу обучения. Выбор форм и методов обучения сотрудников в современной организации во многом зависит от целого ряда факторов, таких как цели организации, кадровая политика, характеристики обучающегося персонала (должностной уровень, образование, опыт работы, возраст и т. д.), а также от численности обучающихся и бюджета компании на повышение квалификации персонала.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КЛАСТЕР КАК СПОСОБ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ КАДРАМИ

Криволапова А., Ветошкин В. И.

ФГБОУ ВПО «Уральская государственная архитектурно-художественная академия»

Образовательный кластер – это совокупность взаимосвязанных учреждений профессионального образования, объединенных по отраслевому признаку и партнерскими отношениями с предприятиями отрасли. Речь идет о проекте, который включает в себя организацию системы непрерывного образования в рамках консорциума со школьной скамьи до вузовского диплома и последующего трудоустройства.

От предприятия, инициирующего создание такого кластера, требуется разработка системы мероприятий, разделенных на три этапа: 1) профориентация — это работа со школьниками; 2) обучение и стажировки студентов; 3) адаптация и мотивация специалистов на предприятии.

Таким образом, для начала надо заинтересовать школьников работой на предприятии, инициирующем запуск этого кластера (далее – Предприятие):

- выбрать несколько школ, с которыми будет осуществляться работа;
- провести встречу с учениками и их родителями 8-11 классов с целью заинтересовать их работой на Предприятии в будущем (беседы работников Предприятия со школьниками, демонстрации фильма о Предприятии, экскурсии на Предприятие и т. д.);
- организовать викторину, занимательную игру на тему деятельности Предприятия (авиация, машиностроение и т. д.), по результатам которой самым активным вручить призы, сувениры от Предприятия;
- провести олимпиаду, конкурс научно-исследовательских работ с целью выделить лучших и обеспечить им льготное поступление в учебные заведения, готовящие специалистов по необходимым предприятию профессиям.

Таким образом, в итоге реализации первого этапа проекта мы сформируем у школьников заинтересованность в дальнейшем обучении по необходимым Предприятию профессиям.

После проведения работы со школьниками и, как следствие, поступление их в учебные заведения-партнеры, можно начинать основной этап подготовки кадров – их качественное профессиональное обучение:

- обеспечить учебные заведения соответствующей материально-технической базой;
- закупить оборудование, на котором будет осуществляться обучение, оно должно быть таким же, на каком предстоит работать будущим специалистам, чтобы не было необходимости их переучивать;
- учредить именные стипендии для студентов обучающихся по программе кластера, чтобы ребята понимали что уже на этапе обучения осуществляется их поддержка;
- проводить научно-практические конференции от Предприятия для выявления самых способных студентов и награждения их ценными подарками – мотивировать к дальнейшей успешной учебе и занятию наукой;
- организовать дополнительные учебные курсы для участников проекта с углубленным изучением дисциплин по специфике Предприятия;
- организовывать практики от ознакомительной до преддипломной для того, чтобы не прерывать цепочку «школьник-студент»;
- трудоустраивать студентов последних курсов по гибкому графику работы.

В итоге реализации этого этапа проекта мы получим мотивированных студентов, готовых для работы на предприятии без дополнительного периода обучения на местах.

И заключительной фазой проекта является работа по адаптации специалистов и их мотивации, чтобы они, будучи высококлассными и конкурентоспособными специалистами на рынке труда, хотели оставаться работать именно на нашем Предприятии.

Итак, образовательный кластер позволит максимально адаптировать подготовку специалистов к требованиям современного производства.

ФОРМИРОВАНИЕ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ (КРП) ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Пронина К., Ветошкина Т. А.
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

Разработка ключевых показателей результативности (эффективности) является важнейшим фактором, определяющим эффективность труда преподавателей высших учебных заведений, благодаря которым устанавливается тесная связь между результативностью и вознаграждением преподавателей.

В работе преподавателя традиционно выделяют три блока: учебная, методическая и научно-исследовательская работа.

Основные целевые показатели деятельности планируются в индивидуальных планах преподавателей.

Для каждой цели устанавливаются ключевые показатели результативности, которые отражают степень достижения целей.

Основными ключевыми показателями эффективности в учебно-методической работе преподавателей являются:

1. Разработка инновационных образовательных проектов;
2. Реализация инновационных образовательных программ;
3. Разработка методических рекомендаций и учебно-методических комплексов по дисциплинам;
4. Участие в конкурсах профессионального мастерства «Лучший преподаватель» и «Лучшие учебно-методические материалы» (учебники, учебные пособия с грифом министерства или УМО, методические пособия);
5. Разработка и реализация инновационных образовательных технологий, активных методов и форм обучения;
6. Разработка новых технологий оценивания (разработка аттестационных педагогически-измерительных материалов, тестов).

Основными ключевыми показателями эффективности в области научно-исследовательской работы являются:

- публикация научных монографий;
- публикация научных статей, в том числе в центральных журналах, в изданиях перечня ВАК, в зарубежных журналах, в сборниках научных трудов;
- получение патентов, свидетельств;
- участие в конкурсах ФЦП, РФФИ, РГНФ, других и получение грантов;
- высокий индекс цитирования;
- объём хоздоговорных НИР (тыс. руб.);
- защита кандидатских и докторских диссертаций;

Определяется вес каждой цели, то есть её значение среди других целей. Затем определяются плановые значения показателей деятельности. Анализируется фактическое значение показателей. Производятся расчеты результативности (эффективности) по формуле:

$$\text{Результат} = \text{Вес цели} \cdot (\text{факт/план}).$$

В Уральском государственном горном университете запускается проект разработки КРП преподавателей с целью выявления индивидуального трудового вклада и увязки вознаграждения с результатами труда преподавателей. Для оценки труда преподавателей можно также рассчитать индекс удовлетворенности клиента (CSI), т. е. студентов.

Таким образом, использование ключевых показателей эффективности позволит поставить зарплату преподавателей (ее переменную часть) в прямую зависимость от конечных результатов его труда.

ПРИМЕНЕНИЕ АССЕССМЕНТ-ЦЕНТРА В ПРОЦЕССЕ ОТБОРА И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Романова К., Зотеева Н. В.
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

В настоящее время человек со своими возможностями и способностями является важнейшим фактором конкурентоспособности практически любой компании. Однако в процессе развития современные компании начинают ощущать дефицит компетентных менеджеров, и эта проблема распространяется на все уровни управления. В такой ситуации перед службой управления персоналом встает задача найти надежные и адекватные способы выявления и привлечения наиболее перспективных и профессионально компетентных сотрудников, которые способны результативно работать над достижением поставленных целей и содействовать дальнейшему росту компании.

Ассесмент-центр или центр оценки персонала (ЦО) – комплексная процедура, позволяющая использовать различные инструменты оценки персонала, сопоставлять данные, полученные разными методами, и формировать обобщенную и уточненную характеристику оцениваемого сотрудника.

Суть метода – в создании инструментов, моделирующих ключевые характеристики деятельности оцениваемого, в которых проявились бы его компетенции.

Использование технологии ассесмент-центра позволяет компании решить ряд ключевых бизнес-задач в области найма, оценки, ротации и планирования обучения сотрудников, формирование команды единомышленников.

Ассесмент-центр – это один из методов комплексной оценки персонала при помощи деловой игры и других методов, которые все больше набирают популярность в современных компаниях. Данный метод заключается в том, что бы создать ситуацию, которая будет наиболее приближена к рабочей, оценить поведение потенциальных сотрудников в непривычной обстановке – их креативность, умение адаптироваться, профессиональные и личностные качества.

Ассесмент-центр широко распространен за рубежом, и эту практику используют многие компании по всему миру. В России данный метод оценки только начинает набирать обороты и еще не приобрел такой же популярности.

Из плюсов проведения Ассесмент-центра можно выделить следующие:

- Равная возможность проявить себя, свой потенциал, не зависимо от нынешних обязанностей и результатов (если кандидат работает по настоящее время).
- Кандидаты находятся в одинаковых, непривычных для себя условиях, инициатива при таком методе оценки потенциальных кандидатов приветствуется.
- Возможность выразить свои интересы, цели, мотивацию. Кандидат должен постараться наиболее четко и ясно сформулировать свои приоритеты и целевые установки, чтобы специалист по подбору персонала смог в полной мере оценить истинную мотивацию кандидата.
- Возможность выделить себя из числа своих конкурентов, проявив инициативу, креативность и нестандартное мышление.
- Возможность узнать о своих сильных и слабых сторонах.
- Возможность лучше понять, чем занимается специалист и какими качествами нужно обладать для успешной работы.

ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Рыбакова К. А., Ветошкина Т. А.
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

В настоящее время основным заказчиком высшего образования в России является государство, которое посредством проведения аккредитаций, выдачи лицензий, разработки рабочих программ и стандартов регламентирует деятельность высших заведений. Но государство является не единственным, и далеко не основным потребителем такого товара, как высшее образование. Главными потребителями выступают, в первую очередь, студенты и работодатели.

Если раньше государство, как заказчик образованных, квалифицированных кадров, обеспечивало выпускников вузов рабочими местами, то сегодня оно, оставаясь единственной силой, способной внедрить изменения в образовательные процессы, никакого отношения к последующему трудоустройству выпускников не имеет. И выпускник, отучившийся по государственным образовательным программам, попадая на рынок труда, сталкивается с невостребованностью своих знаний, своего образования.

Роль работодателя должна быть – под стать времени – инновационной. Посредством участия в формировании и наполнении учебных планов, в составлении компетентностных моделей, в организации практики и т. п. работодатель обеспечивает себя кадрами, которых нет необходимости переучивать.

Иными словами, в системе высшего образования в России сегодня назрел вопрос о способности влияния основных потребителей образовательных услуг (студентов и работодателей) на качество этих услуг. Основная экономическая аксиома «спрос рождает предложение» в высшем образовании не работает, хотя абсолютное большинство студентов высших учебных заведений платят за свое образование. Вот почему необходимо предусмотреть возможность влияния на образовательный процесс, как студентов, так и работодателей.

Если говорить о студентах-потребителях, то естественно, что дать в руки студентов разработку учебных программ – утопия. Однако без внимания их мнение оставлять нельзя, здесь на помощь может прийти организация «обратной связи» со студентами. Иными словами, выяснение мнений студентов о качестве образовательных услуг, которые они получают непосредственно как студенты данного учебного заведения. Эти мнения основываются на восприятии студентами наиболее важных параметров учебного процесса, к числу которых относятся: процесс обучения, процесс преподавания, окружающая среда (аудитории, социальное пространство, возможность получения медицинских услуг, университетские здания и т. п.), условия обучения (библиотека, компьютерные классы и т. п.), технические характеристики помещения, в котором обучаются студенты (оснащение аудиторий и лабораторий, проветриваемость помещений, студенческое общежитие и т. п.).

Иными словами, мы, с одной стороны, выявляем удовлетворенность обучением студентов, посредством организации «обратной связи», которая может проводиться в динамике в форме анкетирования по основным параметрам учебного процесса. Кроме того, выявление на этом же этапе компетенций, приобретенных студентами в процессе обучения, даст материал для сравнения с компетентностными предпочтениями работодателей.

С другой стороны, осуществляя анализ требований работодателей, разрабатываем компетентностную модель будущего специалиста, востребованного на рынке труда. Анализ и сопоставление полученных, в рамках проекта, данных дает возможность не только оценить качество подготовки специалистов с точки зрения их дальнейшего успешного трудоустройства, но и определить направления будущих улучшений в деятельности вуза.

РЕИНЖИНИРИНГ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Сабитов А.

ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

Одним из приоритетных вопросов, встающих перед работодателями, является вопрос эффективности систем стимулирования трудовой деятельности персонала, направленных, в зависимости от потребностей, на привлечение, удержание и развитие специалистов отрасли ИТ.

Как показывает практика ИТ-компаний существуют проблемы, не позволяющие эффективно функционировать системам стимулирования. К таким проблемам относятся следующие:

– В России по-прежнему бытует мнение, что основным стимулом к труду является исключительно материальный. Таким образом, основу систем стимулирования составляет различные концепции материального поощрения или наказания.

– Формирование системы управления на отечественных предприятиях опирается больше на опыт, аналогию, стандартные решения и интуицию, чем на строгую методологию и методику, базирующуюся на научных методах и принципах менеджмента и маркетинга.

– Полное отсутствие или несоответствие стратегии стимулирования стратегии организации.

– Ограниченные финансовые возможности организаций и нежелание выделять средства в силу объективного непонимания зависимости эффективности системы стимулирования.

– Незнание особенностей управления ИТ-персоналом и его мотивации, что подтверждают различные проведенные исследования.

Решение задач, связанных с повышением эффективности стимулирования, на наш взгляд, кроется в алгоритме действий и процедур, основанных на различных методиках.

1. Осознание проблемы и принятие решения о реинжиниринге системы стимулирования.

2. Диагностика системы стимулирования, отправной точкой которой является формулировка проблематики (совокупность проблем) и постановка цели.

Концепция методики диагностики состоит из 3 этапов:

Этап 1. Исследование факторов внешней среды системы стимулирования;

Этап 2. Исследование состава, структуры и параметров системы стимулирования и исследование каналов входа-выхода и обратной связи системы стимулирования;

Этап 3. Исследование структуры мотивации объекта управления системы стимулирования.

Результатом диагностики систем стимулирования организаций отрасли ИТ должно стать получение аналитической информации о существующих системах: их составе, методах применения и управления, о их недостатках и преимуществах, об отличительных чертах и, конечно, эффективности.

3. Определение требований к системе стимулирования.

4. На основе методики разработка:

- параметров системы стимулирования;
- компонентов системы стимулирования.

5. Подготовка внутренних локальных нормативных актов, регламентирующих систему стимулирования.

6. Внедрение разработанных регламентов в организацию.

7. Оценка эффективности системы стимулирования согласно методике по четырем критериям: экономическому, социальному, психологическому и организационному.

МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА В РОССИИ ПОСРЕДСТВОМ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Садриева К. М., Абрамов С. М.
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

По своей природе инновации включают в себя не только технические и технологические разработки, но и любые изменения в лучшую сторону во всех сферах научно-производственной деятельности.

Об инновациях говорят как об инструменте чуть ли не государственной важности. Действительно, важность огромная, так как развиваться и улучшать нужно многое, в том числе производственные процессы. Но для этого, как известно, существуют различные методы. Многие руководители обращаются к лучшим мировым практикам. Одной из наиболее актуальных на настоящем этапе является технология, разработанная в Японии под названием ЛИН. В 2004 году в России для нее был принят термин «бережливое производство».

Данная система подразумевает, что работники будут вносить рациональные предложения по уменьшению различного рода потерь, тем самым выстраивая процесс непрерывных улучшений. ЛИН система – это мостик между руководством и подчиненными. ЛИН – инструмент повышения вовлеченности персонала в управление.

Инструмент выбран верный, и при овладении им может быть достигнут колоссальный результат, вопрос лишь в том, что для того, чтобы им овладеть, необходимо рассказать всем, что это именно то, что нам сейчас надо для роста и развития. Основная идея этой инициативы – внедрение рационализаторских предложений со стороны работников производства.

В этом случае перед руководством стоят следующие задачи:

- разработка ряда мероприятий, которые позволят заручиться поддержкой руководителей всех уровней;
- разработка программы мероприятий по вовлечению персонала в систему постоянных улучшений.

Какие мероприятия, направленные на вовлечение работников в систему постоянных улучшений, могут быть проведены?

Во-первых, это мониторинг удовлетворенности трудом. Это позволит выявить слабые места и определить зоны роста. Результаты исследования соотнести с потребностями, которые могут быть обеспечены самими работниками посредством внесения рациональных предложений. Реализация базовых инструментов на этапе становления системы возможна только на «узких местах», где они дают ощутимые результаты и понятны сотрудникам.

Во-вторых, обеспечение своевременной и правильной информированности о происходящих в организации изменениях. Актуализация работы существующих каналов информации: непосредственные руководители, корпоративные СМИ, обучение.

В-третьих, создание рабочей группы для обработки предложений по улучшению, которая обеспечит внимательный подход к предложению каждого работника. И в случае, если предложение не принято, сможет объяснить, что требуется для положительного решения. Так как если работники не знают, чего от них ожидают, они не смогут осознать, зачем им это нужно. Также следует усовершенствовать систему материальной мотивации посредством разработки системы поощрений для работников, подающих предложения. Кроме этого эффективным инструментом может послужить создание и визуализация динамических схем, отображающих связь удовлетворения потребностей сотрудников (за счет средств, сэкономленных при внедрении рациональных предложений) с их инновационной деятельностью.

ПОНЯТИЕ И СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Смирнова Г., Дулова Л. А.

ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

От того, насколько полно и эффективно используется трудовой потенциал предприятий, во многом зависят экономический потенциал страны, темпы развития производства, повышение уровня жизни народа. Умелое использование этого главного ресурса предприятий в настоящее время становится важнейшей задачей всех систем управления, заинтересованных в развитии отечественного производства, на всех уровнях – от федерального до уровня предприятий. Несмотря на приоритетную роль трудового потенциала в современных условиях производства и наличие теоретических исследований по этому показателю, многие вопросы остаются нерешенными.

Понятие «трудовой потенциал» имеет неоднозначное толкование у различных авторов. Это связано с тем, что в многочисленных работах, посвященных вопросам использования труда, до последнего времени исследовались в основном такие классические категории, как «рабочая сила», «трудовые ресурсы». Частично это объясняется и тем, что разработкой данной проблемы занимаются ученые различного профиля: экономисты, демографы, социологи, психологи.

Из всего многообразия подходов к определению понятия «трудовой потенциал» можно выделить три основных: ресурсный, ресурсно-личностный и социально-производственный.

При ресурсном подходе внимание акцентируется на «массе» труда, и используется данный показатель для выявления резервов живого труда. Согласно данному подходу трудовой потенциал – это ресурсы труда, которыми располагает общество.

При ресурсно-личностном подходе авторы исходят из признания важности различных характеристик отдельных работников и их совокупности, когда суммарный трудовой потенциал возрастает из-за эффективного объединения усилий людей, разных по полу, возрасту, образованию, уровню профессиональной подготовки. В соответствии с этим подходом трудовой потенциал – это все граждане, способные участвовать в процессе общественного производства с учетом их физических возможностей, имеющихся знаний и Профессионально-квалифицированных навыков. В данном подходе отражена весьма существенная сторона трудового потенциала, свидетельствующая о том, что данная категория включает наряду с количественными характеристиками и качественные параметры.

Социально-производственный подход к определению трудового потенциала предполагает, что в пределах конкретных хозяйственных систем индивидуальная способность к труду любого работника и совокупная величина трудового потенциала предприятия зависят от созданных технических, экономических, организационных и прочих условий, которые в значительной мере и обуславливают результативность деятельности. В соответствии с данным направлением трудовой потенциал – это совокупный общественный работник и соответствующие условия труда.

По мнению авторов, трудовой потенциал – это потенциальные возможности работников предприятия с учетом их качественных характеристик за данный период времени, которые могут быть использованы для реализации цели предприятия в сочетании с другими имеющимися ресурсами.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

Стрецюк А.

ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

Под развитием управленческого персонала мы понимаем повышение трудового и творческого потенциала работников за счет целенаправленного обучения и овладения новыми компетенциями. Инструментом развития управленческого персонала предложен компетентностный подход. Компетенции управленческого персонала – это комбинация ресурсов и активов организации, совокупность знаний, навыков, способностей персонала, которые являются потенциальными источниками ее конкурентоспособности и развития конкурентных преимуществ.

Для развития управленческого персонала организации мы предлагаем применить модель компетенций управленческого персонала (набор взаимосвязанных знаний, умений, навыков и ценностей, необходимых для формирования конкурентных преимуществ и повышения эффективной работы предприятия). Она должна отражать специфику организации, корпоративную культуру организации и обладать необходимой гибкостью, чтобы отражать изменения, происходящие в организации. Инструментом управления кадровым ресурсом организации в нашем проекте является оценка управленческого персонала. Для реализации процесса развития управленческого персонала на основе компетентностного подхода в организации возможно применение внешнего, внутреннего, а также смешанного обучения. В нашем проекте смешанное обучение рассмотрено с позиции объединения очного обучения и онлайн-тренингов.

В рамках нашего проекта мы предлагаем:

1. Разработать и внедрить модель компетенций управленческого персонала. Разработка модели компетенций будет осуществляться в несколько этапов. Этап 1. Планирование проекта: будущая модель будет содержать корпоративные компетенции и профессиональные компетенции. Внутри профессиональных компетенций мы, в свою очередь, рекомендуем выделять три группы: менеджерские компетенции, процессные компетенции, технические компетенции. Под каждую должность впоследствии будет создан профиль компетенций. Этап 2. Формирование перечня компетенций. Результатом данного этапа должен стать формализованный перечень компетенций. Этап 3. Проработка уровней модели компетенций: презентация всего проекта, объяснение целей и задач текущего этапа: представление модели компетенции, логики ее построения, обоснование включения тех или иных компетенций; работу в трех группах по формулированию уровней каждой компетенции; представление групповых решений, общая дискуссия. Этап 4. Оценка модели компетенций и формирование профилей компетенций под конкретные должности: презентация всего проекта, объяснение целей и задач текущего этапа; обсуждение наработок предыдущего этапа, ответы на вопросы; групповая дискуссия, критика и оценка всех уровней каждой компетенции; корректировка формулировок; создание профилей компетенций под конкретные должности.

2. Внедрить технологию онлайн-оценки по компетенциям управленческого персонала через систему BSS Around. Главное преимущество применения онлайн-оценки по компетенциям заключается в том, что она упрощает процедуру оценки и при этом ее результаты более объективны. После чего, в рамках уже имеющегося учебного центра компании, мы предлагаем внедрить модель компетенций и обучение необходимым («западающим» по результатам оценки) компетенциям управленческий персонал используя смешанный формат обучения (что позволит сократить затраты на обучение).

Современные системы развития управленческого персонала на российских предприятиях должны не только учитывать новые потребности рынка труда и самих организаций, но и быть экономически и содержательно оправданными. В связи с этим особую актуальность приобретает компетентностный подход как главный инструмент развития управленческого персонала.

АЛГОРИТМ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ, АДЕКВАТНОЙ TQM-КОНЦЕПЦИИ И СТАНДАРТАМ ISO

Тимофеев С. В.

ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

В течение многих десятилетий происходило развитие менеджмента качества. Менялось отношение к персоналу как объекту управления, что оказало определенное влияние на развитие и трактование менеджмента качества. В настоящее время мы имеем «консолидированный» венец этого развития – стандарты ISO и концепцию всеобщего менеджмента качества, которая распространяется на все подсистемы управления организацией.

Учитывая, что в современных условиях одной из важнейших организационных целей становится качество, система управления персоналом должна быть связана с качеством, быть адекватной системе качества, базироваться на тех же принципах и основах.

Построение системы управления персоналом, адекватной системе качества должно проходить в двух направлениях: 1) Приведение самой системы в соответствие с концепцией всеобщего управления качеством, т. е. она должна строить свою деятельность в соответствии с ГОСТ Р ИСО 9001-2008, ГОСТ Р ИСО 9004-2010; 2) Подготовка персонала к реализации этих принципов должна в соответствии с ГОСТ Р ИСО 10015-2007, ГОСТ Р ИСО 14001-2007, OHSAS 18001:2007, 18002:2008 и принципах TQM, а также сообразно этапу внедрения системы менеджмента качества.

Процесс внедрения системы менеджмента качества состоит из нескольких этапов.

1) Подготовка.

На этом этапе главными задачами службы управления персоналом является:

– Диагностика готовности персонала к нововведениям. Определяется лояльность персонала к работе, к организации в целом, желание изменений и проявление инициативы. Проводится оценка компетентности персонала.

– По результатам диагностики проводится обучение персонала. Для разных категорий персонала оно индивидуально и выстраивается исходя из потребности, но обязательное для всего персонала обучению теории и практики менеджмента качества.

– Организация и обеспечение плана мероприятий, формирующих «нужную» корпоративную культуру.

– Подбор персонала для реализации внедрения проекта (при необходимости).

2) «Включение» принципов в подсистемы управления.

На этом этапе главными задачами службы управления являются:

– Вовлечение персонала в перестройку бизнес-процессов, используя групповые и индивидуальные формы (организация кружков качества, групп по совершенствованию процессов и др.).

– Разработка должностных инструкций, моделей компетенций и др. локальной нормативной документации, в т.ч. разработка требований к самой системе управления персоналом.

– Разработка системы мотивации, направленной на достижение качества всех процессов и продукции (услуг).

3) Сопровождение.

На этом этапе главными задачами службы управления являются:

– Проведение самооценки системы управления персоналом и методическая помощь в проведении самооценки другими подразделениями.

– Актуализация и постоянное совершенствование процессов системы управления персоналом.

Решение проблем управления персоналом на всех этапах становится значимой частью проблемы внедрения современных систем качества в организации.

ЭССЕ ПРОЕКТА «МОЛОДЕЖНОЕ КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО»

Фишер Ю., Ветошкина Т. А.
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

Одной из серьезных социальных проблем, связанных сегодня с изменениями на рынке труда, является угроза безработицы для молодежи, окончившей профессиональные учебные заведения. К сожалению, большинство из них фактически лишены возможности получить работу по специальности. Нынешней молодежи приходится начинать свою трудовую биографию в обстановке жесткой конкуренции, когда существует дисбаланс между спросом и предложением на рабочую силу, растут требования работодателей к ее качеству, поэтому они отдают предпочтение людям опытным, хорошо ориентирующимся в смежных профессиях, а у молодежи, как правило, наблюдается недостаток профессиональных знаний, трудовых навыков и опыта. Все это приводит к отказу работодателей от услуг молодых работников. Создается своеобразный замкнутый круг: на работу не берут, потому что нет опыта работы, а опыта работы нет, потому что не берут на работу.

Что же делать в сложившейся ситуации? Предлагаем свой вариант решения – создание молодежного кадрового агентства. Молодежное кадровое агентство планируется как молодежное объединение, реализующее следующие проекты:

Краткосрочные проекты:

- 1) «Профессиональные пробы» (для учащихся 10-11 классов общеобразовательных школ): профориентационные тесты;
- 2) «Летняя трудовая школа» (для учащихся 10-11 классов общеобразовательных школ и студентов I курсов учреждений профессионального образования);
- 3) «Молодой специалист» (для студентов 2-5 курсов учреждений профессионального образования): подготовка к собеседованию, составление резюме, тренинги и деловые игры; консультирование в период адаптации.

Долгосрочные проекты:

- 1) «Целевое обучение» (для учащихся 10-11 классов общеобразовательных школ); при сотрудничестве с работодателями, проводящими отбор и направление на целевое обучение);
- 2) «Курьерская служба» (для студентов дневного отделения учреждений профессионального образования);
- 3) «Практика» (для студентов 2-5 курсов учреждений профессионального образования; при сотрудничестве с субъектами рынка труда);
- 4) «Рабочее место» (для выпускников учреждений профессионального образования: при сотрудничестве с Центрами занятости территории): подбор по заявке вакансии и консультирование по трудоустройству.

Для открытия кадрового агентства необходимо: определиться с организационно-правовой формой. Молодежное кадровое агентство является некоммерческим партнерством (НКП), это обусловлено тем, что по закону НКП является плательщиком налога на прибыль, но целевые поступления (членские взносы и пр.) им не облагаются; определить местонахождение кадрового агентства; приобрести и установить оргтехнику; подобрать персонал (на начальной стадии – это студенты дневного отделения, проходящие практику): организовать информационное оформление (вывеска и режим работы) и подготовить рекламные материалы.

Продвижение кадрового агентства – одна из самых важных и в то же время сложных задач для рекрутеров. По мнению некоторых экспертов, самую большую отдачу приносит интернет-сайт. Эффективным считается и способ размещения вакансий на рабочих сайтах (HeadHunter) и в специализированных печатных СМИ («Работа для вас», «Карьера»).

Таким образом, в рамках проекта была рассмотрена проблема молодежи на рынке труда и предложен один из вариантов ее решения.

РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СНИЖЕНИЮ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Хайрулина Я.

ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

Современными специалистами в области управления персоналом были проведены исследования, на основе которых сделаны выводы о том, что уровень текучести кадров в России выше, чем за рубежом.

Текучесть персонала представляет собой явление характеризующиеся частными и массовыми увольнениями сотрудников, происходящих по инициативе самих сотрудников или по инициативе администрации.

Текучесть кадров наносит компании немалый ущерб. Сегодня, по оценкам отечественных и зарубежных специалистов, затраты на замену рабочего составляют 7-20 % от его годовой платы, специалиста – 18-30 %, управленца – 70-100 %.

Другая сторона, которая отражается на издержках, – потеря времени. Таким образом, при высоком значении текучести кадров организация может понести существенные расходы, которые не всегда очевидны на первый взгляд. Поэтому одной из важнейших задач организации в целом и службы управления персоналом, в частности, является сохранение высококвалифицированных кадров и повышение лояльности персонала.

Изучив работу предприятий и в частности работу служб управления персоналом можно сделать вывод о тенденции роста коэффициента текучести кадров.

За последние годы наибольшее количество выбывших работников наблюдается по причине неудовлетворенности материальным вознаграждением. В большинстве своем подобная неудовлетворенность наблюдается среди сотрудников рабочих профессий.

Наряду с материальным вознаграждением персонала целесообразно использовать нематериальное стимулирование. Рекомендуется внедрить следующую систему нематериального стимулирования:

- стимулирование свободным временем: по итогам работы каждого сотрудника за определенный период могут быть предоставлены дополнительные дни отдыха;
- трудовое стимулирование: предоставление возможности продвижения по службе, повышения роли сотрудников в участии управлением предприятием;
- предоставление возможности дополнительного обучения, повышения квалификации работникам, которые достигают высоких результатов;
- предоставление путевок, как сотрудникам, так и членам их семьи, оплата материальных ценностей (например билетов на популярные концерты, мероприятия, эксклюзивных товаров и пр.).

Следующей проблемой, связанной с увольнением сотрудников является отсутствие карьерного роста. В данной ситуации предприятию рекомендуется использование горизонтальной карьеры.

Важно отметить, что достижение положительных результатов в ходе проведения комплекса таких мероприятий вовсе не является основанием для того, чтобы забыть о текучести и сосредоточиться на других проблемах. Наблюдение за уровнем текучести следует проводить на постоянной основе, периодически возвращаясь к тем или иным элементам мероприятий по управлению текучестью персонала.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ С ПРЕДПРИЯТИЯМИ В КОНТЕКСТЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Цветкова Т., Ветошкин В. И.

ФГБОУ ВПО «Уральская государственная архитектурно-художественная академия»

Сегодня подготовке высококвалифицированных специалистов для инновационного развития различных отраслей экономики России придается большое значение. При этом одну из наиболее значимых ролей играет непрерывное профессиональное образование, предусматривающее взаимодействие сферы образовательных услуг (учреждения среднего, средне-специального и, в последствии, высшего образования) и организаций производственной сферы, и принимающее вид «Школа – Вуз – Предприятие».

Именно через партнерскую взаимосвязь вузов и предприятий, без снижения значимости фундаментального знания, усиливается качественная практически подготовка студентов вуза, а для предприятия — вносятся элементы инновационности, вариативности, структурированности.

В условиях взаимодействия вуза и предприятия по реализации образовательных программ раскрывается профессиональный образовательный потенциал предприятия благодаря использованию современных образовательных технологий: дистанционное открытое образование, доступные сетевые электронные курсы и библиотеки, постоянно действующие электронные конференции, отчеты о научно-исследовательской деятельности и проектные разработки в сетевых дневниках.

Индивидуальные профессионально-образовательные траектории выполняют функции управления (включая планирование и мониторинг) профессиональным и личностным развитием, а также реализуют обратную связь между вузом и предприятием, благодаря чему обеспечивается личностное и профессиональное развитие как студентов и молодых специалистов, так и преподавателей и ведущих специалистов предприятия.

На наш взгляд, перспективы сотрудничества вузов с предприятиями заключаются в:

- активном расширении взаимодействия вузов с предприятиями по обучению специалистов на основе целевой подготовки, по организации стажировок и практики студентов в организациях: по реализации совместных проектов в рамках подготовки и повышении квалификации кадров;
- проведении работы вузов по выявлению новых потребностей и созданию гибких, инновационных краткосрочных образовательных программ обучения и переподготовке персонала предприятий;
- создании при вузах координационных советов или центров по взаимодействию с предприятиями в области обучения персонала и студентов с целью решения задач повышения качества образования (разработка учебных планов, рабочих программ учебных дисциплин с учетом пожеланий потенциальных работодателей и т. д.);
- продолжении работы по взаимодействию вузов с предприятиями в рамках научных исследований и разработке инновационных проектов;
- принятии законодательства, поощряющего меценатство в сфере образования и позволяющего предоставлять работодателям льготы по налогообложению в виде вычетов из налогооблагаемой базы расходов на обучение студентов, переподготовку персонала этих предприятий или на финансирование вузовских инновационных или научных разработок;
- активном приглашении для работы в вузах по совместительству руководителей и ведущих специалистов предприятий.

АУТСТАФФИНГ – НОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ

Шуколюкова А. А., Чашегорова Н. А.
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

Актуальность выбранной темы исследования обусловлена рядом факторов. Россия, как и многие страны, периодически переживает периоды кризиса. Так, например, в 2008 году кризис принёс много проблем как предпринимателям, так и обычным гражданам. К его последствиям можно отнести не только постоянные скачки цен, но и нестабильность на рынке рабочей силы. Поэтому в подобных обстоятельствах необходимо действовать грамотно и в качестве главного инструмента поддержки организации в кризисный период использовать возможности оптимизации численности персонала.

Существуют различные способы выхода из сложившейся ситуации, например, некоторые специалисты предлагают уменьшить заработную плату, ввести режим сокращённого рабочего дня и т. п. Но есть более эффективный метод снижения издержек, связанных с персоналом, – этот вывод сотрудников компании за штат. Данный процесс получил название «аутстаффинг».

Аутстаффинг – технология менеджмента, основанная на кооперировании управленческих процессов посредством привлечения внешних организаций и персонала управления со стороны, передачи им ряда функций управления.

Каждая из технологий имеет свои достоинства и недостатки.

Использование услуги аутстаффинга позволяет:

- оптимизировать численность персонала;
- проводить подбор персонала для работы на кратковременных проектах;
- в кризисный период сохранить коллектив;
- снизить нагрузку на бухгалтерию и службу управления персоналом;
- получить правовую защищённость по трудовым спорам и снизить риск возникновения претензий профсоюзных органов;
- сократить расходы организации, связанные с оформлением трудовых отношений;
- снизить текучесть кадров;
- формировать кадровый резерв из числа наиболее отличившихся работников;
- снизить прямые издержки компании-заказчика, влияющие на себестоимость продукции, так как вместо прямых издержек на заработную плату, появляются косвенные затраты по оказанию услуг;
- повысить привлекательность компании для инвесторов, то есть, оптимизировать численность персонала, таким образом, количество полученной выручки на одного штатного сотрудника будет значительно выше, чем, если бы весь работающий в организации персонал был в штате.

К недостаткам аутстаффинга относятся:

- отсутствие законодательной базы, которая бы регламентировала данное понятие;
- высокие цены и небольшое количество компаний, предоставляющих данную услугу;
- работники не состоят в трудовых отношениях с заказчиком, им нельзя выдать доверенность на получение товарно-материальных ценностей, оформить с ними договор о полной материальной ответственности и др.;
- снижение мотивации у персонала, выводимого за штат;
- ухудшение организационной культуры в компании-заказчика;
- повышенное внимание со стороны налоговых органов по причине возможности уклонения от уплаты налогов;
- ухудшение морально-психологического климата в коллективе;
- отсутствие квалифицированной информации о данном понятии.

ПРОБЛЕМЫ СТАНДАРТИЗАЦИИ, СЕРТИФИКАЦИИ И ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Фишер Ю., Ветошкина Т. А.
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет»

Одним из важнейших показателей конкурентоспособности организации является уровень развития ее трудовых ресурсов, качество подготовки персонала. Это обстоятельство в современных рыночных условиях вызвали появление нового вида нормативных документов, получивших название профессиональных стандартов деятельности, задающих требования и определяющих область стандартизации персонала. Оценка соответствия процесса и результатов профессиональной деятельности персонала требованиям стандартов в разных видах деятельности лежит в основе сертификации персонала и способствует повышению эффективности его деятельности.

Среди причин, актуализирующих в наши дни проблему оценивания профессиональной компетентности персонала в рамках системы сертификации, специалисты отмечают следующее: ощущаемая многими сотрудниками организаций, и предприятий необходимость повысить свою конкурентоспособность на рынке труда путем получения сертификата соответствия; создание основ для взаимопризнания сертификатов, выданных на базе профессиональных стандартов. В качестве основных регламентов, стандартов в сфере управления персоналом выступают: «Положение о персонале», «Положение о деловой оценке персонала», «Положение об аттестации» и другие. Однако сегодня на большинстве предприятий и в организациях не разработаны профессиональные стандарты деятельности, что является проблемой сертификации персонала.

В целом под сертификацией персонала понимается установление соответствия характеристик сотрудников, их подготовленности и уровня профессиональной компетентности требованиям отечественных либо международных стандартов. Результатом процесса сертификации должно быть признание профессиональной компетентности сертифицируемого персонала, которая основана на владении необходимым набором знаний и умений и проявляется в способности к успешному решению практических профессиональных задач.

Сертификацию персонала не следует отождествлять с аттестацией, поскольку они имеют разные цели и основы для сравнения. При аттестации квалификация работника анализируется на предмет установления соответствия его деятельности занимаемой должности. А при сертификации устанавливается соответствие уровня подготовки специалиста, его профессиональных знаний, деловых и личностных качеств, опыта деятельности требованиям профессиональных стандартов в той или иной сфере деятельности. Второе отличие связано с тем, что аттестацию проводит работодатель, а сертификацию – специальный орган по сертификации, независимый от руководства организации. Первое различие наблюдается не всегда, поскольку при аттестации персонала нередко при установлении соответствия должности уровень профессиональной подготовки, квалификация, практические навыки, качество результатов профессиональной деятельности персонала также сравнивается с требованиями профессиональных стандартов, если они есть в данной отрасли.

В системе сертификации профессорско-преподавательского персонала вузов можно выделить, на наш взгляд, пять проблем:

1. Разработка регламентов, регулирующих деятельность персонала.
2. Разработка профессиональных стандартов деятельности;
3. Оценка качества деятельности персонала;
4. Сертификация и аттестация персонала;
5. Подготовка специалистов по сертификации персонала.