



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ:
ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ**

**Материалы международной молодежной
научно-практической конференции**

г. Белгород, 20-21 апреля 2020 г.



**Белгород
2020**

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова

Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ:
ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ**

**Материалы международной молодежной
научно-практической конференции**

г. Белгород, 20-21 апреля 2020 г.

Белгород
2020

УДК 005.331
ББК 60.823.3
У 67

У67 Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы: материалы международной молодежной науч.-практической конференции (г. Белгород, 20-21 апреля 2020 г.) / отв. ред. В.Ш. Гузаиров, И.В. Савенкова. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2020. – 333 с.

В сборнике материалов международной молодежной научно-практической конференции «Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы» представлены результаты исследований молодых ученых (студентов, магистрантов, аспирантов) в области современных технологий управления персоналом, менеджмента производственной и социальной сферы, управления человеческими ресурсами.

Материалы сборника представляют интерес для руководителей, коммерческих и некоммерческих структур, образовательных учреждений, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов высших учебных заведений. Статьи публикуются в авторской редакции.

УДК 005.331
ББК 60.823.3

© Белгородский
государственный
технологический
университет
(БГТУ)
им. В.Г. Шухова,
2020

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Батырова И.В.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
1 курс*

*Научный руководитель: Авилова Ж.Н.
канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Сегодня управление на уровне государства приобретает социально ориентированное направление, в результате чего человек рассматривается как основная движущая сила социально-экономического развития общества.

Поэтому, стратегия развития должна, прежде всего, обеспечить глубокие качественные сдвиги в системе экономических отношений, поскольку именно они являются главной предпосылкой выхода национального хозяйства на траекторию устойчивого роста общественного благополучия.

Исследования, проведенные Всемирным банком в развитых странах, доказали, что основным источником роста валового продукта является человеческий капитал, на долю которого в среднем приходится 62% прироста валового внутреннего продукта (ВВП), тогда как на производственные фонды – 18%, на природные ресурсы – 20%. В частности, в Германии, Японии, Швеции за счет капитала работников создается почти 80% ВВП [1].

Именно в условиях социально-ориентированной рыночной экономики каждый человек имеет больше шансов, чем в других формах хозяйствования, самостоятельно выбирать путь для улучшения своей жизни, наиболее полного удовлетворения своих потребностей, осуществление своей социальной свободы. Наличие гуманистических и демократических тенденций в функционировании современных предприятий по философии труда, новых технологий, новых ценностей управленческого взаимодействия обусловила переориентацию на новые механизмы деятельности, нашли свое отражение при формировании организационной культуры, которая объединяет сотрудников в единую команду и позволяет им работать для достижения общей цели.

Отечественные и зарубежные ученые уделяют много внимания рассмотрению методологических, научно-теоретических и научно-прикладных проблем формирования организационной культуры, что нашло отражение в научных трудах: К. Адамса, М. Армстронга, Э. Брукинг, В. Букович, Г., Десслер, К., Р. Куинна, Р. Марра, М. Мескона, Е. Ниле, М. Пула, Х. Скарброу, Дж. Стоунхаус, Д. Тана, С. Тейлора, Д. Торрингтон, Г. Шмидта, Л. Холл и многих других.

Кризисные явления в экономике России в значительной степени касаются организаций общественного производства в целом и кардинально меняют систему отношений каждой отдельной организационной структуры. В этих условиях возникает необходимость исследования влияния на состояние организационной культуры и закономерностей развития, процессов глобализации экономики, углубления международного партнерства и создание многонациональных рыночных структур. Требуется изучение также механизма формирования организационной культуры, факторы, ее определяющие, и возможность адаптации к тенденциям развития современного мира, включая национальные ценности и традиции персонала отечественных предприятий.

Грамотное управление организационной культурой позволяет получить дополнительную экономию средств, повысить производительность труда и уменьшить текучесть кадров. Создание внутри предприятия определенного идеологического пространства, называется «организационной культурой», способствует снижению затрат на подбор персонала и уменьшению потерь. Главное условие - отношения между администрацией и персоналом основываются на принципе взаимного доверия и сотрудничества. Декларации должны соответствовать действительности, а обещания подкрепляться механизмами их исполнения. Поэтому возникает необходимость выяснения сущности понятия «организационная культура» и ее влияние на общую деятельность предприятия (организации).

Успехи известных японских, американских, немецких компаний в решении задач повышения производительности и качества труда, в развитии передовых технологий и освоении новых видов продукции, укреплению производственной и трудовой дисциплины, обеспечивается эффективным механизмом формирования организационной культуры.

Организационная культура – это комплекс базовых ценностей, доминирующих в общественной системе и имеют своей це-

лью решения определенных проблем или достижения определенных целей [2, с.38].

Ценности, составляющие организационную культуру, не просто отвечают на вопросы, каким образом должны действовать субъекты той или иной системы, но определяют, чего конкретно стремится достичь система, чтобы потом, на основе определенных приоритетов, сформулировать конкретные пути достижения этих целей.

На российском рынке отечественные компании без сформированной организационной культуры проигрывают иностранным с сильной организационной культурой. Однако, при этом должны учитываться основные постулаты современных концепций управления:

- социальные инновации важны так же, как и технологические; капитал нужно инвестировать не только в современные технологии, но и для повышения квалификации и обучение персонала;

- координация активности сотрудников должна обеспечиваться через средства коммуникации и взаимопонимания; проблемы должны решаться совместными усилиями коллектива; необходимое содействие корпоративному стилю работы;

- постоянная нацеленность персонала на поиск новых, нестандартных решений поставленных задач (производственных, маркетинговых, технологических, организационных, экономических и т.д.) [3, с.17].

Люди – самый ценный ресурс предприятия, главный источник производительности, который определяет стратегический успех предприятия, является основой обеспечения его конкурентоспособности. Это обуславливает практическое усиление внимания ученых к активизации человеческого фактора и использование физического, психологического и эмоционального потенциала работников, их исполнительных, творческих и организационных способностей.

Понятие «организационная культура» охватывает явления духовной и материальной жизни коллектива, а именно: доминирующие в нем моральные нормы и ценности, кодекс поведения, ритуалы и другое. Концепция этого явления не имеет единой трактовки. Ученый К. Камерон трактует, что «Организационная культура проявляется в том, что для нее ценным, которые являются стиль ее лидерства, язык и символы, процедуры и

повседневные нормы, а также в том, как определяется успех» [4, с.45].

Ученый Г. Хаэт считает, что «организационная культура – это система ценностей, убеждений, верований, представлений, ожиданий, символов, а также деловых принципов, норм поведения, традиций, ритуалов и т.д., которые сложились в организации и ее подразделениях за время деятельности и которые воспринимаются большинством сотрудников» [6, с.11].

В то же время большинство руководителей рассматривают организационную культуру как мощный стратегический инструмент, который ориентирует все подразделения на достижения общих целей. Поэтому в современном менеджменте объектом управленческой деятельности считаются не отдельные процессы, технологии, структуры, люди и их деятельность, а организационная культура и ее особенности как объединяющий фактор этих процессов в пределах каждого предприятия.

Организационная культура содержится в душах сотрудников предприятия, в мыслях, в организации процесса мышления, в восприятии, в оценках, в определении причин, в языке, вообще в мировоззрении, в эмоциях, чувствах, вровень материального и духовного развития и проявляется через поведение человека. Уникальность организационной культуры заключается в том, что она является достижением системы внутренних ценностных установок и правил, которые господствуют на предприятии (организации). Эти ценности находят свое воплощение в символах, легендах, героях, девизах, церемониях и тому подобное. В задачи менеджеров, заинтересованных в прогрессивном развитии предприятия, входит развитие всех составляющих организационной культуры для формирования команды в трудовом коллективе с высокими моральными качествами.

Традиции – это определенные привычки работников. Так, на предприятии могут быть традиции, провожать человека на пенсию, дарить разные подарки на память, совместное празднование дней рождения, юбилеев и тому подобное. Руководители должны знать традиции, сложившиеся на предприятии, и поддерживать их. Кроме того, традиции не вредят предприятию, а наоборот, развивают командный дух, лояльность работников к предприятию, олицетворение себя с предприятием.

Легенда – это своеобразные PR-ходы, подтвержденные или неподтвержденные документально истории, описывающие определенные ценности, «ценное» поведение и способствуют форми-

рованию положительного имиджа предприятия. Герой предприятия – это лицо – работник, является примером и доказательством того, что работа на предприятии может быть успешной. Профессиональные достижения героев – это то, чего должны другие работники – это образец того, как нужно вести себя в различных ситуациях, работая на предприятии. Ритуалы и церемонии – это специально запланированы мероприятия, проводятся для всего трудового коллектива. Например, приход нового работника в трудовой коллектив или повышение на новую должность и тому подобное. Ритуалы и церемонии помогают повысить лояльность персонала к предприятию и добавляют веса предприятию в общении с потенциальными партнерами, поставщиками, потребителями [7, с.28-32].

Формирование организационной культуры способствует тому, что с первого дня работы на предприятии рабочий должен чувствовать атмосферу доброжелательности, рациональности, целесообразности во всем, начиная с выбора и расположения оборудования, рабочих мест, мебели, заканчивая режимом труда, который включая краткосрочные перерывы для восстановления психической и физической энергии, которая была потрачена за время работы. Как показывает мировой опыт, именно на предприятиях с высоко развитой организационной культурой создается атмосфера постоянной заботы о работнике благодаря демократическому стилю управления и социальной и кадровой политике.

Таким образом, можно отметить, что организационная культура включает формирование устойчивого положительного образа – имиджа предприятия, создает ему соответствующую репутацию, общий культурный и профессиональный уровень и постоянную мотивацию работников для достижения экономического результата.

Прежде всего, экономическая эффективность предприятия (организации) зависит от результативности и творческого труда ее работников. Сегодня предприятия работают над улучшением качественных показателей продукции и отводят ведущую роль для обеспечения собственной конкурентоспособности социально-трудовым отношениям. Оборудование и сырье, как правило, аналогичны практически для всех конкурентов. Предприятия отличаются друг от друга «тонкостями» технологии и способами организации работы, но и они недоступны конкуренту, если разрабатываются на этом предприятии и применяются для конкретных его условий, а главное, пристально охраняются собственным пер-

соналом. Кроме того, эти ноу-хау предоставляют реальных конкурентных преимуществ только в том случае, когда вполне реализованы в деятельности работников. Таким образом, для обеспечения конкурентоспособности предприятия необходим отбор как инновационных технологий, так и наиболее способных работников. Чем выше резервы человеческого потенциала, тем больше профессиональными знаниями, умениями, способностями, навыками обладают работники, тем быстрее совершенствуется и продуктивнее используется материальный фактор производства для обеспечения конкурентоспособности продукции и предприятия [8].

Список литературы

1. Захарчин М. Механизм формирования организационной культуры предприятия: монография / Г.М. Захарчин. – М: 2015. – 276 с.
2. Харчишина А.В. Формирование организационной культуры в системе менеджмента предприятий: монография. – Курск, 2017. – 290 с.
3. Шершнёва С.Е. Стратегическое управление: М, 2016. –102 с.
4. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К Камерон, Р. Куинн; [Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой]. – СПб., 2017. – 320 с.
5. Менеджмент: понятийно-терминологический словарь [Под ред. В. Щекина и др.]. – М., 2017. – 744 с.
6. Корпоративная культура: учеб. пособие. / [Л. Хаэт, А.Л. Еськов, Л. Хаэт и др.]; под общ ред. Л. Хаэта. – М., 2018. – 403 с.
7. Корпорации: управление и культура: монография / [А.Е. Воронкова, Н.Н. Бабяк, Е.Н. Коренев, И.В. Мажура]. – СПб., 2016. – 376 с.
8. Avilova Z.N., Gulei I.A., Shavyrina I.V. Formation of the customer-centric organizational culture of the university as a factor of effective social and economic development of the region // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. Т.6. № 3. С.207–216.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОДБОРА, ОТБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА

Бережная М.В.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
4 курс*

*Научный руководитель: Комарова О.А.
д-р эконом. наук, профессор*

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

В современном мире наличие сплоченного, грамотно организованного и эффективно управляемого коллектива строится на формировании определенной, постоянно развивающейся и совершенствующейся системе управления персоналом, имеющей в своей основе как стратегическую составляющую, так и тактическую.

При этом немаловажной частью такой системы является система подбора, отбора и найма персонала. Это второй (после планирования) элемент системы управления персоналом, от эффективности которого зависят последующие адаптация и эффективная работа персонала на благо компании, его профессиональное развитие в коллективе. [3]

Подбор, отбор и найм персонала – это выбор лучшего из лучших претендентов на должность в определенную организацию, который соответствует требованиям и деловым качествам, затем выбор наилучшего из претендентов и, впоследствии, найм его на открытую вакантную должность. [2]

В каждой организации существует свой индивидуальный подход к процессу подбора, однако практически во всех организациях можно наблюдать схожие этапы. Наглядно мы можем увидеть процесс подбора на рис.1. [6]

При формировании критериев существует ряд требований, которые необходимо соблюдать:

- компетентность;
- опыт работы в определенной профессиональной сфере, на определенной должности;
- деловые и моральные качества;
- медицинские противопоказания;
- психологические характеристики. [4]



Рис. 1. Процесс подбора, отбора, найма персонала

Технология подбора персонала – это важный инструмент в процессе управления персоналом. Эффективное управление персоналом организации так же технологично, как и производственный процесс, и требует постоянных вложений в развитие собственных технологий. В том числе технологии подбора.

Различают активные и пассивные методы подбора персонала.

Активные методы подбора используют в случае, когда на рынке труда возникает спрос на рабочую силу, в частности квалифицированную.

Данный метод позволяет компаниям наладить контакты с кандидатами, представляющими наибольший интерес в качестве потенциальных сотрудников.

Пассивные методы подбора персонала используются, когда предложение рабочей силы на рынке труда превышает спрос. К пассивным методам привлечения персонала относятся различного рода объявления о вакантных должностях.

Что касается активного подбора, то на нем мы подробнее остановимся ниже.

Первый метод – это рекрутинг. Данный метод представляет собой поиск и подбор кадров среднего и низшего звена. В основ-

ном, рекрутинг проводится среди активных кандидатов, уже находящихся в свободном поиске места работы. Метод заключается в подготовке описания вакансии и размещении этого описания там, где его смогут увидеть потенциальные кандидаты. Как правило, это сайт компании, а также сайты, специализирующиеся на поиске работы.

Второй метод – это headhunting (хедхантинг). Данный метод – разновидность прямого поиска, при котором происходит «переманивание» конкретного сотрудника из одной компании в другую.

Третьим методом подбора персонала является скрининг – поверхностный подбор персонала, особенностью такого метода является подбор по формальным признакам, таким как образование, пол, возраст, опыт работы.

Скрининг резюме позволяет в кратчайшие сроки выполнить первичный отбор соискателей на вакансию.

Четвертый метод – это executive search (эсклюзивный поиск/прямой поиск), который определяется как прямой поиск и подбор персонала высшего управленческого звена или редких специалистов.[5]

Далее рассмотрим каждый процесс подбора более подробно.

1. Этап первый – предварительный. Прежде чем приступить к процессу подбора персонала, организации необходимо рассмотреть свои потребности в персонале, в частности, обратить внимание на каждое вакантное место, которое необходимо заполнить.

Один из оптимальных способов получения информации о потребности в кадрах – от руководителей подразделений, которым необходимо регулярно предоставлять сведения о потребности в сотрудниках, а именно: в каком количестве, какие люди и когда им нужны.

2. Этап второй – привлечение и первичный отбор кандидатов. Второй этап включает в себя несколько операций: составление и размещение объявления об открытии вакансии; рассмотрение резюме откликнувшихся кандидатов; проведение предварительной телефонной беседы с целью первичного отбора кандидатов. [1]

Соответственно, это очень важный этап, так как из многочисленных присланных или найденных резюме необходимо отобрать максимально соответствующие требованиям к актуальной вакансии: образование, опыт работы.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что все три стадии, то есть подбор, отбор и найм персонала являются неотъемлемой частью работы организации.

Необходимость проведения отбора заключается в закрытии открытой вакантной должности, то есть возникает потребность организации в новом сотруднике.

Следующая стадия основывается на самом подборе кандидатов, а в последствии уже отбор наиболее подходящего соискателя, подходящего по всем критериям и характеристикам (компетентность, опыт работы, моральные качества и т.д.) и завершающей стадией является прием на работу конкретного кандидата.

Различают активные (когда на рынке труда возникает спрос на рабочую силу) и пассивные методы отбора (когда предложение рабочей силы на рынке труда превышает спрос). К активному подбору относятся: рекрутинг, хэдхантинг, скрининг и эксклюзивный (прямой) поиск. К пассивным методам относятся объявления об открытых вакантных должностях в организации.

Список литературы

1. Базаров, Т.Ю. Психология управления персоналом. Учебное пособие / Т.Ю. Базаров – Москва, 2019. – 114 с.
2. Веснин, В.Р. Основы управления. Учебник для бакалавров. / В.Р. Веснин. – М., 2019. –147 с.
3. Дуюн, Е. Простые тайны. Книга о технологии подбора персонала в компанию, пошаговая инструкция для поиска нужных людей. / Е. Дуюн. – Барнаул: Си-пресс, 2015. –.135 с.
4. Егоршин, А.П. Эффективный менеджмент организации. Учебное пособие. / А.П. Егоршин. – М., 2018. –117с.
5. Мякушкин, Д.Е. Отбор и подбор персонала / Д.Е. Мякушкин. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2015. – 266 с.
6. Система подбора персонала по компетенциям. Журнал «Менеджер по персоналу»[Электронный ресурс]. Систем. требования: Abode Acrobat Reader. URL: <http://www.poranarabot.ru/articleRubrik/article.pdf> (дата обращения 18.05.2020).

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ УРОВНЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Бородин И.С.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,
3 курс*

Научный руководитель: Комарова О.А.

*д-р эконом. наук, профессор
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

В условиях информатизации общества и развития инновационной модели экономики в практике отечественных и зарубежных организаций усилился интерес к исследованию проблемы совершенствования компетентности работников в различных сферах деятельности. Социальный заказ на повышение компетентности персонала обусловлен прежде всего экономическими потребностями, инициированными интеллектуализацией труда всех секторов экономической деятельности. Практика показывает, что экономическая стабильность и устойчивое развитие современного общества возможны только в режиме инновационного развития и экономии ресурсов. В свою очередь, инновационное развитие экономики государства невозможно без соответствующего уровня квалификации персонала, обеспечивающего создание инновационных продуктов и безопасное функционирование отраслей экономики.

Опыт оценки профессиональной компетентности действующего персонала свидетельствует, что принятая в рамках обучения, ориентированного на знания, система оценки персонала направлена в первую очередь на проверку степени запоминания определенного объема учебной информации. Такая оценка не отвечает требованиям компетентностного подхода, предполагающего рассмотрение компетентности как интегральной характеристики личности, требующей объективной количественной оценки.

Проблема уровневой градации и оценки профессиональной компетентности нашла свое отражение в работах отечественных и зарубежных ученых. Среди них Н.М. Бибик, А.Г. Овчарук, А.И. Пометун, Е.М. Калицкий, Н.М. Кошель, Т.М. Андрухина, В.М. Введенский, Н.М. Шкодкина, А.Д. Клотова, А.В. Хутор-

ской, Р. Боятзис, Д. Кастл, А. Фарнгара, Б. Спелмен, У. Трейси и др.

Н.И. Шкодкина определяет следующие уровни профессиональной компетентности: начальный, элементарный, продвинутый, высокий и профессиональный. По ее мнению, начальный уровень – уровень обобщенного представления о выбранной профессии; элементарный уровень – уровень сформированности отдельных практических навыков в выбранной профессии; продвинутый уровень – уровень наличия основополагающих теоретических и практических навыков по специальности; высокий уровень – уровень конкурентоспособного работника, осознающего важность формирования профессиональных компетенций в становлении себя как специалиста; профессиональный уровень характеризуется ею как уровень, при котором у объекта обучения присутствует креативный менталитет и умение анализировать деятельность, связанную с решением профессиональных задач в любых ситуациях [1, с. 44-45].

Т.М. Андрюхина для оценки компетентности будущих специалистов предлагает трехступенчатую градацию уровня готовности студентов к профессиональной деятельности: «Первый уровень готовности – слабо сформированная репродуктивная самостоятельная деятельность; второй уровень – готовность студентов к репродуктивной профессиональной деятельности, к использованию отработанных технических решений, выполнение действий с имеющимися методами; третий уровень – готовность студентов к продуктивной профессиональной деятельности, к оценке деятельности, основанный на применении полученных ранее знаний, умений и базовых профессиональных компетенций» [2, с. 64].

В Великобритании и США на протяжении более 30 лет также действует трехуровневая система оценки компетентности персонала: подготовительный, уровень практика и продвинутого практика. Все они разделены на участки. Владение компетенциями и навыками всех участков одного уровня – необходимое условие для перехода на следующий уровень [3, с. 79].

Белорусские ученые Е.М. Калицкий, М.В. Ильин, Н.М. Сикорская обосновали четырёхступенчатую оценку уровней усвоения учебного материала: 1) уровень представления: характеризуется общей ориентацией, распознаванием, группировкой на основе очевидных признаков; 2) понимание – осознание, осмысление, установление причинно-следственных связей; 3) примене-

ние: связано с деятельностью в знакомой ситуации (по образцу, алгоритму и т. п.); 4) творчество (перенос опыта): характеризуется деятельностью в незнакомой ситуации [4, с. 8].

На наш взгляд, представленные подходы к уровневой градации компетентности персонала и учащихся имеют достаточно много общих позиций.

В частности, подготовительный уровень, начальный, элементарный, продвинутого уровня, уровень слабо сформированной репродуктивной самостоятельной деятельности и уровень представления и понимания предполагают овладение системой знаний, умений и навыков по выполнению типовых видов профессиональной деятельности в сложившихся условиях. Уровень практика, высокий уровень, уровень готовности студентов к репродуктивной профессиональной деятельности и уровень применения коррелируют между собой и позволяют продуктивно применять знания, умения и опыт профессиональной деятельности в процессе осуществления должностных функций. Относительно профессиональной деятельности, то, на наш взгляд, этот уровень компетентности проявляется в способности выполнять не только типовые задачи, но и решать задачи несколько повышенной степени сложности и неопределенности, управлять гибкими, междисциплинарными проектами. Уровень продвинутого практика, профессиональный уровень, уровень готовности студентов к продуктивной профессиональной деятельности и уровень творчества (перенос опыта) также имеют общие смысловые элементы и относительно профессиональной деятельности могут быть охарактеризованы как уровень компетентности, предполагающий трансформацию профессиональной деятельности, совершенствование ее посредством творческой экстраполяции эффективных способов и методов, заимствованных из других сфер деятельности, что позволяет самостоятельно, путем анализа положительных и отрицательных аспектов деятельности синтезировать новые формы, методы и способы эффективной реализации производственных задач и должностных функций.

Так, применительно к профессиональной деятельности имеют место следующие уровни компетентности и критерии их сформированности:

1. Базовый уровень – уровень представления, понимания и начальной готовности к реализации профессиональных функций. Этот уровень коррелирует с уровнем компетентности выпускника ВУЗа. Критерием сформированности этого уровня является вла-

дение специалистом системой знаний, умений и навыков по выполнению типовых видов профессиональной деятельности в определенных стабильных условиях.

2. Средний уровень – уровень качественного выполнения должностных обязанностей, позволяющий продуктивно применять знания, умения и опыт профессиональной деятельности во время осуществления должностных функций. Критерием сформированности этого уровня выступает способность выполнять не только типовые задачи, но и решать задачи повышенной сложности и неопределенности, управлять гибкими, междисциплинарными проектами.

3. Высокий уровень – уровень креативной экстраполяции. Критерием сформированности этого уровня является способность к трансформации профессиональной деятельности, совершенствование ее посредством творческой экстраполяции эффективных способов и методов, заимствованных из других сфер деятельности, а также способность самостоятельно, путем анализа положительных и отрицательных аспектов деятельности синтезировать новые формы, методы и способы эффективной реализации производственных задач и должностных функций.

Следует отметить, что оценить профессиональную компетентность уровня качественного выполнения должностных функций, характеризующегося способностью специалиста решать задачи повышенной сложности, управлять гибкими, междисциплинарными проектами, и компетентность высшего уровня (уровня креативной экстраполяции), предполагающего творческую трансформацию профессиональной деятельности на основе опыта невозможно осуществить только методами компьютерного тестирования. Для решения этой задачи нужна экспертная оценка, которая реализуется путем наблюдения за деятельностью конкретных сотрудников в профессиональной среде посредством рассмотрения продукта труда и творчества объекта исследования.

Инструментарием оценки степени достижения результата при компетентностном подходе являются: тестовые программные комплексы; интегрированные практические задания; творческие проекты.

Подытоживая рассмотрение проблемы градации уровней профессиональной компетентности, постановки образовательных целей и результатов диагностики, мы можем сформулировать следующие выводы.

Во-первых, компетентностно ориентированные цели организации должны соответствовать содержанию деятельности специалиста, предусматривать формирование интегральной совокупности знаний, умений, навыков и компетентности объекта обучения в конкретном виде деятельности; учитывать принцип системности и последовательности в обучении и предусматривать поэтапное формирование уровней компетентности.

Во-вторых, компетентность персонала проявляется на трех уровнях: на уровне представления и понимания, когда работник уже имеет знания, навыки и умения, но еще не имеет опыта их применения; уровне качественного выполнения должностных функций, когда субъект профессиональной деятельности имеет опыт реализации возложенных на него задач; уровне креативной экстраполяции, что позволяет специалисту переносить эффективные способы и методы других сфер деятельности на свою деятельность, а также синтезировать новые формы, методы и способы эффективной реализации производственных задач и функций.

В-третьих, эффективная оценка результатов формирования профессиональной компетентности достигается с помощью применения инструментария, отвечающего уровням профессиональной компетентности:

- базовый уровень компетентности (уровень представления, понимания и начальной готовности к реализации профессиональных функций) оценивается с помощью тестирования;
- средний уровень компетентности (уровень качественного выполнения должностных функций) определяется с помощью специальных практических заданий;
- высший уровень компетентности (уровень креативной экстраполяции) – с помощью проектной деятельности.

Список литературы

1. Шкодкина Н. И. Технология формирования профессиональных компетенций специалиста СПО / Н.И. Шкодкина // Среднее профессиональное образование. – 2009. – № 9. – С. 44–45.
2. Андрюхина Т. И. Система формирования профессиональных компетенций у студентов – будущих специалистов автомобильного транспорта/ Т. Н. Андрюхина, В. Н. Михелькевич // Казанский педагогический журнал – 2008. – № – С. 57–65.
3. Ключева О. К. Основные компетенции специалиста по управлению персоналом в Великобритании и США / О. К. Ключева

това // Среднее профессиональное образование. – 2008. – №9. – С. 79–82.

4. Разработка средств контроля учебной деятельности: метод. рекомендации / Э. М. Калицкий [и др.]. – Минск: РИПО, 2005. – 48 с.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И СОЦИАЛЬНЫЙ КОДЕКС КАК НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ ОСНОВА УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Бондарь С.Р.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
4 курс*

*Научный руководитель: **Комарова О. А.**
д-р эконом. наук, профессор
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

В управлении социальным развитием организации большое значение имеет нормативно-регуляционный аспект, представляющий собой многоуровневую систему законодательных и нормативных документов, отражающих систему международных, российских правовых, корпоративных и этических норм, правил и регуляторов деятельности [5].

К международным документам универсального характера относятся Декларация социального прогресса и развития, провозглашенная Генеральной Ассамблеей ООН в 1969 г. и др.

Особое значение имеют конвенции Международной организации труда (МОТ) – целый ряд документов, принятых Генеральной конференцией МОТ в разные годы и содержащих требования к государствам-участникам относительно различных сторон трудовых отношений.

Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ и другие законодательные акты составляют государственный уровень нормативно-правового регулирования.

Локальные нормативные акты, разрабатываемые в организации, представляют собой систему документов, являющиеся основой социально ориентированной деятельности организации, которые можно отнести к трем группам: основополагающие, процедурные, организационные (рис. 1) [3].

Основополагающие документы регламентируют принципы и виды социально ориентированной деятельности. К этой группе относятся Коллективный договор, Социальный кодекс, концепция социальной политики и др.

Разработка и принятие Коллективного договора или Социального кодекса в рамках социального партнерства рассматривается как способ интеграции интересов администрации и сотрудников, разрешения возникающих противоречий путем достижения согласия, взаимопомощи и взаимной ответственности.

Коллективный договор, заключаемый между администрацией и трудовым коллективом организации, – один из основных элементов «механизма социального» партнерства, действующего на корпоративном уровне; с юридической стороны – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации.



Рис. 1. Система локальных нормативных актов, создающих нормативно-правовую основу управления социальным развитием организации

Как правило, Коллективный договор включает следующие разделы [1]:

- общие положения;
- права и обязательства сторон; □

- гарантии занятости и особенности работы с персоналом;
-
- порядок оплаты труда;
- безопасность труда и охрана окружающей среды;
- социальные гарантии и льготы;
- гарантии деятельности органа, представляющего интересы наемных работников;
- порядок разрешения индивидуальных трудовых споров;
- ответственность сторон за неисполнение обязательств, указанных в договоре; □ □
- порядок контроля выполнения договора.

Важным условием Коллективного договора в части обязанностей работодателя является обязанность своевременного и конструктивного рассмотрения предложений профсоюзных органов или других представителей локальных объединений наемных работников относительно улучшения работы предприятия, проблем социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания.

Социальный кодекс организации – нормативный акт, регламентирующий принципы реализации социальной политики.

В Социальном кодексе организация может ставить перед собой социальные ориентиры в следующих областях [2]:

1. социально ответственное регулирование вопросов труда, занятости и производственных отношений;
2. проведение прозрачной, объективной и конкурентоспособной политики оплаты и стимулирования труда;
3. соблюдение принципа приоритета сохранения жизни и здоровья работника по отношению к результатам деятельности;
4. приоритет превентивных мер по охране здоровья и улучшению условий труда и окружающей среды;
5. обеспечение безопасной и эргономичной организации рабочих мест, необходимых санитарно-гигиенических и бытовых условий, качественных продуктов питания и чистой питьевой воды;
6. в отношении молодых работников – политика, направленная на сочетание трудовых обязанностей молодых работников с возможностью продолжения образования, повышения квалификации и профессионального развития; содействие в обеспечении жильем молодых работников и их семей.

Отличие Социального кодекса от Коллективного договора состоит в том, что в нем отражены те обязательства по социально ответственному поведению перед работниками, которые работо-

датель добровольно и в инициативном порядке принимает на себя.

Процедурные локальные нормативные акты регламентируют деятельность по отдельным видам и направлениям деятельности, правила предоставления социальных льгот и услуг. В этой группе могут быть документы разной степени укрупненности и дифференциации в зависимости от принятого в организации порядка разработки локальных документов [6]. Так, локальный нормативный акт, касающийся вопросов вознаграждения работников, может быть один, например положение о вознаграждении, и включать в себя в качестве разделов положения об оплате труда, о стимулировании, о моральном поощрении и т. д., а могут быть приняты отдельные положения, регламентирующие данные аспекты деятельности.

В третьей группе локальных нормативных актов – документы, регламентирующие организацию управления социальным развитием, – положения о специальных подразделениях и службах, например, положение об отделе социальных программ или социального развития, должностные инструкции (регламенты) специалистов, положения об общественных органах – совете трудового коллектива, комиссии по социальным вопросам и т. д. [4].

Локальные нормативные акты служат средством уточнения и детализации общих норм права применительно к деятельности конкретной организации, призваны регламентировать осуществление мер в рамках реализации социальной политики.

Список литературы

1. Аблязова, Н. О., Аверкин М. Г. Управление социальным развитием организации. – М., 2015. – 416 с.
2. Бакша Н. В., Данилюк А. А. Корпоративная социальная ответственность. – Тюмень, 2019. – 292 с.
3. Егорова М. С., Смирнова А. А. Социальная политика России // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – Пенза, 2015. – С. 302-304.
4. Захаров Н. Л., Кузнецов А. Л. Управление социальным развитием организации. – М., 2017. – 208 с.
5. Оксинайд, К. Э. Управление социальным развитием организации. – М., 2016. – 160 с.
6. Тавокин, Е. П. Социальная политика. – М., 2018. – 157 с.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК СИСТЕМА ПОБУЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ботнарюк И.А.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В. Г. Шухова,
1 курс*

*Научный руководитель: **Гузаиров В.Ш.***

*канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В. Г. Шухова*

Создание эффективной системы мотивации и стимулирования персонала является актуальной проблемой в нынешних условиях. Применение этих методов представляет собой один из ключевых элементов в процессе управления персоналом организации и выступает залогом ее экономического развития. Возрастающая конкуренция и стремительные изменения в рыночных отношениях обуславливают необходимость формирования системы мотивации и стимулирования персонала, так как она позволяет эффективно применять все виды производственных и социальных ресурсов, а также мобилизовать кадровый потенциал. Основная цель мотивационного процесса заключается в получении наибольшей производственной отдачи от оптимального использования имеющихся трудовых ресурсов, что влияет на продуктивность работы и, следовательно, на масштабы прибыли [2].

В истории развития методов мотивации можно проследить не только положительные, но и отрицательные случаи их практического применения. Это можно считать нормальным явлением, так как не существует идеальной модели становления положительных факторов мотивации, которая соответствовала бы всевозможным требованиям времени [6].

Отсутствие системного подхода к побуждению персонала к трудовой деятельности снижает уровень ответственности работников при выполнении должностных обязанностей. Внедрение системного подхода к трудовой мотивации персонала позволит оптимизировать управление человеческими ресурсами, что вследствие увеличит конкурентные преимущества организации.

Даже самые современные модели мотивации и стимулирования персонала могут быть малорезультативны, если сотрудники не проявляют инициативу в достижении поставленных организацией целей. Наличие стремления у каждого сотрудника хорошо

выполнять свои профессиональные обязанности представляется одним из ключевых аспектов успеха любой организации в ее производственной деятельности [4].

Основное препятствие на пути к решению проблемы формирования системы мотивации в организации – это недостаточное желание современных российских руководителей задумываться о сложности реальных условий труда работников. Поэтому объективной необходимостью является поиск руководством нестандартных подходов к удовлетворению потребностей своих подчиненных. Должно прийти осознание того, что до тех пор, пока они не будут видеть в сотрудниках живых людей со своими нуждами, им следует забыть о высоких производственных и финансовых показателях своих организаций [9].

В центре современной концепции эффективного управления персоналом находится тезис о том, что кадры образуют главное богатство организации, ее сущность. Именно от степени задействования человеческого потенциала, в значительной мере зависит успешность организации, ее положение на рынке, способность к трансформации и длительному процветанию. Мотивация и стимулирование труда персонала является одним из главных направлений управленческой деятельности в целом.

Основу жизнедеятельности человека составляет труд и другие, связанные с ним, формы общественной деятельности. В отечественной экономической науке такая категория как «мотивация труда» появилась сравнительно недавно, и в отличие от «стимулирования труда» она менее исследована. По этой причине данные термины в научных трудах некоторых ученых не разграничиваются, однако, это не совсем правильная позиция. Взаимосвязь и различие мотивации и стимулирования труда представлены в виде схемы (рис.1) [7].

Под стимулированием понимается непрерывный процесс создания и улучшения системы стимулов, подходящих конкретной организации и оказывающих влияние извне, тем самым побуждая персонал к трудовой деятельности.

Экономист С. В. Абрамова справедливо замечает: «Стимулирование трудовой деятельности неизбежно предполагает наличие внешних условий, которые побуждают отдельную личность или коллектив в целом к систематическим креативным действиям, предполагающим безусловное выполнение поставленных целей на всех уровнях производственной иерархии» [1].

Взаимосвязь мотивации и стимулирования труда персонала организации представлена на рисунке 1.

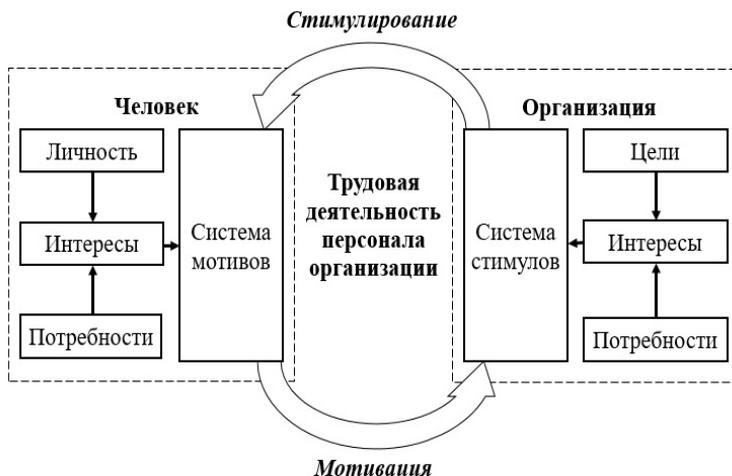


Рис. 1. Взаимосвязь мотивации и стимулирования труда персонала организации

Сущность мотивации состоит в процессе постоянного образования уникальной системы мотивов, которые побуждают сотрудников к труду через желание удовлетворить возникающие потребности в ходе трудовой деятельности или по ее результатам. В связи с чем, мотивация – это процесс внутреннего (самостоятельного) побуждения человека к труду [10].

Ц.С. Настинова пишет: «Мотивация в современных социально-экономических условиях играет роль важнейшей функции управления персоналом и является процессом стимулирования работников к активной и творческой трудовой деятельности с целью полного удовлетворения своих потребностей в рамках достижения целей производственного коллектива» [8].

Несмотря на определенные различия, стимулирование и мотивация взаимосвязаны общей целью – побуждение конкретного сотрудника или всего коллектива к качественным профессиональным действиям.

Зарождение процесса позитивной, как правило, мотивации у работника начинается с появления ощущения неудовлетворенных желаний, потребностей. Вследствие чего формируется четкая

цель, предполагающая определенный набор действий, с помощью которых возможно ее достижение и удовлетворение возникших потребностей.

Главной задачей процесса мотивации персонала является получение максимально возможной отдачи от использования имеющихся в наличии трудовых ресурсов и, как следствие, повышение общей прибыльности и результативности деятельности организации [5].

Существует две основные формы стимулирования труда: материальная и нематериальная. Как правило, под материальным стимулированием понимают денежное вознаграждение, которое может включать оклад, процент, бонус или премию. По аналогии – нематериальное стимулирование имеет социальную направленность.

Денежное или материальное виды премирования в основном считаются характерными для сотрудников низкого ранга, таких как, менеджеров низшего звена, продавцов. Однако не для всех категорий сотрудников это является достаточным стимулом. Так, например, уже для работников высокого уровня более подходящей мотивацией может являться принадлежность к команде. Именно этот фактор может стать фактором, удерживающим сотрудника от ухода с предприятия [11].

Эффективность работы может повышаться также за счет приверженности сотрудников одному предприятию, стремлению к стабильности в этом плане. Создание и поддержание сплоченности в команде является одной из наиболее важных проблем успешного функционирования предприятия. С этой целью организуются внутрикорпоративные мероприятия, формирующие ценности организационной культуры.

Проблема мотивации является постоянной и не разрешимой до конца, так как приходится применять все новые способы, чтобы вызывать у работника интерес к участию в деятельности организации. Это постоянная обязанность менеджмента – вызывать у сотрудников ощущение того, что они в большей степени преследуют свои собственные, а не чужие цели [3].

Таким образом, мотивация напрямую влияет на результаты работы персонала. Материальные и моральные факторы мотивации имеют одинаково сильное воздействие на субъекты своего применения. Поэтому, какими бы ни были факторы мотивации, главное, чтобы их сочетание было обдуманым и грамотным. Ведь мотивация – это процесс создания системы стимулов для

достижения поставленных перед персоналом целей, на основе учета и использования его потребностей, ценностных ориентиров, убеждений, мировоззрения. Успешное и планомерное социально-экономическое развитие организаций будет неизбежно зависеть от того, насколько умело руководители будут разрешать и сглаживать остроту противоречий между интересами отдельной личности и общими целями организации.

Список литературы

1. Абрамова С. В. Мотивация и стимулирование труда персонала / Проблемы современной экономики. – 2016. – С. 149–153.
2. Бексултанова А.И., Бетрахмадова Х.М., Ахмадов У.М. Влияние мотивации на трудовую деятельность и стимулирование работников / ФГУ Science. – 2018. № 1 (11), С. 18–21.
3. Егоров Е.Е., Крючкова Ю.Р. Некоторые аспекты управления персоналом в малом бизнесе / Заметки ученого.–2015.№5–1, с. 55–57.
4. Илларионова С.А., Гордеева Е.В. Мотивация в управлении трудовой деятельностью / Форум молодых ученых. – 2018. №5-1 (21), С. 1318–1323.
5. Карпова Е.А. Влияние удовлетворенности трудом на мотивацию трудовой деятельности / Актуальные проблемы гуманитарных и социальных наук. – 2015. С. 152–155.
6. Матвиенко В.А., Костина Т. М., Туманова Т.А. Управление внутренней мотивацией работников на безопасный труд и выполнение требований охраны труда / Вестник Научного центра по безопасности работ в угольной промышленности. – 2015. № 2, С. 70–73.
7. Минева О.К. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Белик – М: ИНФРА-М, 2015. – 272 с.
8. Настинова Ц.С. Управление персоналом в современных условиях / Молодой ученый. – 2016. №8, С. 632–634.
9. Панина И. Н. Развитие мотивации достижения успехов и других, связанных с трудовой деятельностью, качеств личности у сотрудников организации / Вестник Московского университета МВД России. – 2017. № 5, С. 257–259.
10. Смолякова Д. Е. Проблемы мотивации персонала / Социально-экономические и гуманитарные науки. – 2015. № 3, С. 191–192.

11. Хагур Ф. Р., Абреч С. И. Трудовая мотивация как важнейший элемент управления персоналом / Мир современной науки. 2015. –№4 (32). С. 37–42.

КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Бочарова В.С.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,
1 курс*

*Научный руководитель: Демененко И.А.
канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В. Г. Шухова*

На современном этапе социально-экономического развития общественных отношений, с учетом практической необходимости совершенствования менеджмента организации и управления персоналом, активизировались исследования по теме коммуникативной компетентности управленческого состава организации [1]. Это связано с тем, что совершенствование коммуникативной компетентности управленцев, на всех уровнях управленческой структуры организации отражает потребность организации в совершенствовании управления, да и всей структуры своей деятельности. Для конкретного предприятия это может быть выражено через совершенствование организационной структуры управления, что позволит радикально повлиять на моделирование организационных отношений внутри предприятия и механизмов управленческого воздействия внутри различных структур предприятия.

Компетентностный подход в процессе управления персоналом для российских предприятий является новым, так же как и сами понятия «компетенции», «компетентность». Практическое применение компетентностного подхода в организации управленческих процессов, в том числе и в управлении персоналом, на российских предприятиях должно стать важной составляющей работы с кадрами и, безусловно, способно повысить эффективность работы отечественных предприятий [2].

Изучая определение «коммуникативная компетентность», выявляется две основы: «компетентность» и «коммуникация». В современном словаре иностранных слов это определение звучит так – «обладание компетенцией, обладание знаниями, позволяющими думать о чем-либо. С латинского языка переводится как – соответствующий, способный и обладает компетенцией, правом, знающий в данной области [3]. Можно найти определение и в словаре по этикету, где говорится, что «компетентность – свойство по значению прилагательного компетентный, при этом, компетентный – обладает знаниями в конкретной ситуации или проблеме, т.е., знающий; обладающий компетенцией, правомочный».

Похожее определение представлено в толковом словаре. Поэтому, сущность компетентности имеет две стороны:

1. Знание и умения.
2. Право личности к деятельности.

Существует два варианта изучения данной проблемы:

1) компетентность – профессиональное качество (Л. А. Анцыферова, И. И. Барахович, Д. Равен и др.) – это личностная мотивация;

2) представление и ожидание, связанные с занимаемой позицией личности в обществе [4].

Следовательно, что структура компетентности – это сумма профессиональных свойств, а коммуникативная компетентность – это как «уровень представления в индивидуальном сознании иерархической структуры проблемных ситуаций деятельности и владение методами их решения» и как «интегральное новообразование психики, развивающееся в процессе профессионализации субъекта деятельности».

Ученые А.А. Леонтьев, Б.Д. Парыгин, Б.Ф. Поршнев понимают под коммуникативной компетентностью уровень развития средств общения и способность эффективно преодолевать коммуникативные барьеры (психологические препятствия на пути адекватной передачи информации между партнерами по общению). Они акцентируют, что общение является одним из видов деятельности. Помимо вербальных и невербальных средств общения ученые указывают внутреннюю его сторону, то есть познание участниками общения друг друга, межличностные отношения, саморегулирующиеся поступки человека с учетом полученных знаний, преобразование внутреннего мира участвующих в общении людей. На основе этого исследователи делают вывод о взаимосвязи между информацией о людях и межличностных от-

ношениях; коммуникацией и саморегулирующей поступков человека, преобразованием внутреннего мира самой личности в процессе общения [5].

Стоит понимать, что коммуникативная компетентность подвержена влиянию как положительных, так и отрицательных факторов, которые непосредственно оказывают воздействие на развитие личности. Учет таких факторов позволяет избежать негативные последствия не только для конкретного работника, но и целого трудового коллектива организации (рис.1).



Рис. 1. Содержание коммуникативной компетентности персонала

Несмотря на то, что к настоящему времени еще не сложилось окончательного определения коммуникативной компетентности, можно сделать вывод, что данное понятие подразумевает следующие действия:

– владение сложными коммуникативными навыками и умениями, формирование адекватных умений в новых социально-экономических структурах, с целью организации управленческой и иной хозяйственной деятельности, в том числе и в процессе управления персоналом;

– знание и применение в управленческой практике, культурных норм и ограничений в общении, знание обычаев, традиций, этикета в сфере профессионального общения и в процессе управления персоналом;

– ориентация в коммуникативных средствах, присущих национальному, сословному менталитету и выражающихся в рамках данной профессии [6].

Таким образом, коммуникативная компетентность в разрезе управления персоналом – это обобщающее коммуникативное свойство личности управленца, включающее в себя коммуникативные способности, знания, умения и навыки, чувственный и социальный опыт в сфере профессионального общения и в процессе управления.

Список литературы

1. Кошарная Г.Б. Афанасьева Ю.Л. Ценностные ориентации современной российской молодежи. // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2007. № 4. С. 3-8.

2. Шавырина И.В., Демененко И.А. Ценностно-мотивационные ориентиры студенческой молодежи // Вестник Института социологии. 2017. Т.8. №2 (21). С. 128-139.

3. Гулей И.А. Организационная культура как маркетинговый актив конкурентоспособности вуза // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2018. № 4. С. 197.

4. Кормишина Г.М. Организаторские и коммуникативные способности современного руководителя // Вестник ЧГАКИ. 2016. №1 (29). С. 15-17.

5. Сухенко С.А. Совершенствование системы управления персоналом путем формирования профессиональной коммуникативной компетентности // Путеводитель предпринимателя. 2016. №29. С. 246-253.

6. Избирян Л.В., Демененко И.А. Внутренние коммуникации в компании: как сделать их эффективнее? // Вектор экономики. 2018. №4 (22). С. 88-92.

К ВОПРОСУ О СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Бурьянец В.А.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,
1 курс*

*Научный руководитель: **Гузаиров В.Ш.***

*канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

В современных экономических условиях все больше возрастает роль оценки персонала в системе управления организацией. Это обусловлено тем, что оценка персонала является одним из основных инструментов регулирования в руках управленца, оказывает влияние на результативность деятельности всей организации, и, как следствие, на ее конкурентоспособность. В постоянно меняющихся условиях внешней среды первостепенная задача предприятия XXI века – не только выживание, но и развитие. И решающая роль в этом процессе – профессионализм кадров. Оценка персонала как раз направлена на выявление соответствия знаний, умений и навыков, профессиональных и личностных качеств работников определенному эталону, принятому в конкретной организации.

Оценка персонала, как сложное и многоаспектное явление, рассматривается некоторыми авторами не только в качестве отдельной функции управления персоналом, но и как система. Например, В.С. Половинко и М.Г. Сазонова классифицируют оценку персонала как системный объект, обладающий интегративными свойствами [1]. Из этого следует такое определение системы оценки персонала – это совокупность структурированных и взаимосвязанных элементов для осуществления функции оценки в надсистеме управления персоналом.

Согласно доктору экономических наук В.С. Половинко и кандидату экономических наук М.Г. Сазоновой, система оценки персонала обладает следующими свойствами [1]:

1. Включенность в среду. Любая система подвержена воздействию со стороны внешней и внутренней среды, а также оказывает и обратное воздействие. Влияние внешних факторов на систему оценки персонала может проявляться через кадровую политику в регионе, состояние рынка труда, уровень развития теории и практики оценки персонала в регионе, появление новых

зарубежных методов оценки, качество услуг по оценке. Внутренними факторами могут быть корпоративная культура компании, наличие в организации специалиста или отдела по оценке персонала, доступность применения современных методов и технологий оценивания.

2. Функциональность. Система создается для обеспечения выполнения определенной функции, в данном случае это оценка персонала. Так, главной функцией системы оценки является интеграция всех подсистем управления с целью выявления и развития кадрового потенциала сотрудников.

3. Иерархичность. Система оценки может быть рассмотрена как часть надсистемы более высокого порядка (системы управления персоналом организации), и может взаимодействовать с другими ее частями (подсистемами подбора, адаптации, мотивации и стимулирования и т.д.).

4. Организованность. Означает, что элементы системы взаимосвязаны друг с другом и определенным образом организованы в пространстве и времени. Система оценки персонала включает в себя следующие элементы: цель, субъект, объект, параметры, показатели, критерии, эталон. Содержание данных терминов представлено в таблице 1.

Таблица 1

Элементы системы оценки персонала

Термин	Определение
Цель оценки	Отражает субъективные потребности и ожидания субъекта управления.
Субъект оценки	Лицо или группа лиц, проводящие оценку и использующие ее результаты.
Объект оценки	Персонал и его характеристики.
Предмет оценки	Часть объекта, обладающая значимостью для организации.
Параметры оценки	Набор частных характеристик предмета, подлежащих оценке.
Показатели	Степень выраженности характеристик.
Критерии	Порог, за которым значение показателя будет удовлетворять поставленным требованиям.
Эталон	Конечный набор параметров оценки и нормативных значений показателей по ним, выступающих в качестве образца для сравнения, измерения.

5. Целостность. Внутреннее единство системы, а не любая совокупность элементов. Иначе говоря, изменение любого компонента системы оценки персонала влияет на другие ее элементы, и, как следствие, на преобразование системы в целом. И наоборот, любое изменение системы оказывает воздействие на все ее компоненты. Так, например, составляющие системы оценки персонала могут изменяться в зависимости от текущих задач (оценка работы конкретного подразделения, определение кадрового потенциала всех сотрудников), объекта оценки (индивид или группа людей).

6. Интегративность. Совместные действия элементов системы вызывают появление синергетического эффекта. При этом различают его основные свойства: а) системный эффект – это большое усиление или уменьшение характеристик элементов системы; б) системное качество – это появление нового свойства у элементов после включения их в систему, по отдельности оно бы возникнуть не смогло.

Таким образом, можем сделать вывод о том, что система оценки персонала обладает всеми общесистемными свойствами, и на основании этого составим ее структуру. Так, система оценки персонала состоит из следующих подсистем, которые представлены на рисунке 1.

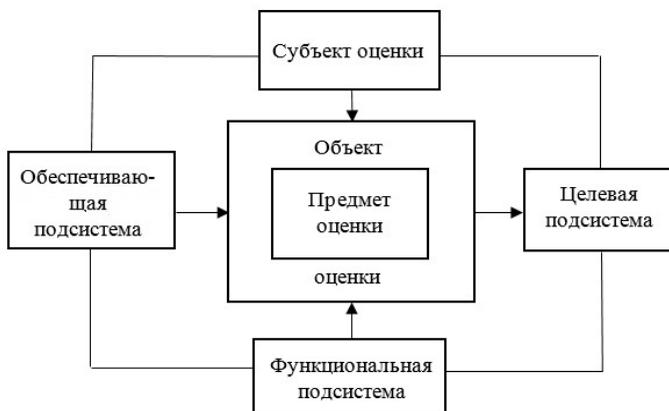


Рис. 1. Система оценки персонала

Субъекты оценки в соответствующей подсистеме могут классифицироваться следующим образом:

1. По степени участия в процессе: разрабатывающие методики оценки, производящие процедуру оценки, использующие результаты оценки.

2. По подчиненности: руководители; подчиненные, коллеги.

3. По причастности к оценке: оценивающие субъекты, самооценивающиеся субъекты.

4. По отношению к среде организации: внутренние субъекты, внешние субъекты (консалтинговые компании, приглашенные эксперты).

5. По количеству: индивидуальные и коллективные.

6. По уровню специализации: специализированные и неспециализированные.

Подсистема объекта оценки показывает, кого мы можем оценивать. Здесь уместна следующая классификация:

1. По уровню сложности труда: руководители, специалисты, служащие, рабочие.

2. По принадлежности к предприятию: персонал организации, потенциальные работники.

3. По форме проведения: коллективная (группы людей, например, сотрудники подразделения), индивидуальная (личность).

Внутри подсистемы объекта оценки находится ее предмет. В профильной научной литературе существуют разные точки зрения относительно того, что же считать предметом оценки, какие характеристики или свойства персонала можно туда включить. Например, А.Я. Кибанов подразделяет оценку в рамках ее предмета на 2 категории: оценку результатов деятельности и деловую оценку [2]. Деловая оценка рассматривает личностные качества человека, которые должны соответствовать требованиям должности или рабочего места. Оценка результатов деятельности, в свою очередь, нацелена на выявление вклада каждого сотрудника в совокупный результат, достижение цели, а также потенциальную возможность этот вклад сделать.

Существует еще одна классификация оценки персонала, в зависимости от ее предмета, так, выделяются 3 направления:

1. Оценка деятельности. Оценивается выполнение сотрудником своих должностных обязанностей (сроки, качество исполнения), достижение поставленных целей и задач на рабочем месте.

2. Оценка квалификации. Оцениваются профессиональные знания, умения и навыки, путем тестирования либо письменного/устного ответа на вопросы по специальности.

3. Оценка личности. Здесь выявляются и анализируются психологические и поведенческие особенности работников, путем проведения психологического тестирования, социометрии, деловых игр. Можно проследить также взаимоотношения в коллективе, уровень конфликтности.

Обеспечивающая подсистема включает в себя: научно-методическое, нормативно-правовое, кадровое, материально-техническое, информационное, программное и инвестиционное обеспечение оценки персонала.

Функциональная подсистема имеет следующие компоненты:

1. Методы анализа деятельности. Это могут быть, например: наблюдение, опрос, анкетирование, интервью, иерархический анализ задач.

2. Методы сбора критериальной информации, измерения и оценки показателей. К таким методам относятся: наблюдение, анкетирование (биографический метод), социометрия, психологическое тестирование, метод критических случаев, ранжирование, анализ конкретных ситуаций (кейсы), анализ достижения целей, 360-градусная аттестация.

3. Технологии, инструменты, методики оценки персонала. Выделяют следующие технологии: внедрения системы оценки, формирования критериев оценки, предоставления обратной связи. Как отдельные технологии следует отметить: технология комплексной оценки, технология аттестации, технология Центра оценки, технология оценки результатов труда. Также существуют технологии оценки в рамках подбора, адаптации, обучения и высвобождения.

Целевая подсистема отражает цели проведения оценки на конкретном предприятии. Такими целями могут выступать: определение потребности в персонале, отбор и адаптация персонала, стимулирование труда, трудовые перемещения, сплочение коллектива и многие другие.

Таким образом, мы рассматриваем сущность оценки персонала, как системного объекта, в рамках подсистемы управления персоналом организации. С нашей точки зрения, данный подход способствует рассмотрению системы оценки персонала, как системного инструмента повышения конкурентоспособности организации на рынке труда.

Список литературы

1. Половинко В.С., Сазонова М.Г. Система оценки персонала в концепции управления по результатам. Монография. ОмГУ им. Ф.М. Достоевского. Омск: Изд-во ОмГУ, 2008.
2. Управление персоналом организации: учебник / А.Я.Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская. – М., 2017. – 695 с.

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ФОРМИРОВАНИИ ЛОЯЛЬНОСТИ

Буцык Е.В., Строчкова А.Р.

*студентки кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
3 курс*

*Научный руководитель: Авилова Ж.Н.
канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

С каждым годом интерес организаций к корпоративной социальной ответственности возрастает. Это связано с государственным распространением социально ответственного инвестирования и повышенным вниманием неправительственных организаций к данному вопросу. В данном контексте социальная ответственность понимается как превентивный и неотъемлемый маркетинговый инструмент, который предназначен для выстраивания долгосрочных взаимовыгодных отношений со стейкхолдерами (те, кто активно вовлечен в проект или бизнес) в условиях посткризисного развития отечественной экономики, где удовлетворение потребителя и формирование у него «лояльности» по отношению к организации является главной целью.

Лояльность потребителей следует рассматривать, во-первых, как определенную манеру поведения, которая характеризуется долгосрочным и долговременным взаимодействием с организацией, а, во-вторых – приоритет потребителей, основанный на чувствах и эмоциях [4].

Первый подход имеет такой явный недостаток, как учет результата поведения (например, вторичная покупка) без объяснения причины. Недостатки второго подхода – предпочтение субъективному мнению, которое не доказывает влияния на использование услуги. Таким образом, лояльность потребителя необходимо рассматривать с двух сторон, сочетая характеристики и пове-

дения и предпочтения. Отсюда следует, что лояльный потребитель – это потребитель, чье мнение и отношение к деятельности организации, ее товарам и услугам выражается положительно в сравнении с конкурентами, с учетом того, что это предпочтение устойчиво во времени и характеризуется повторным потреблением [1].

Исходя из этого, потребительская лояльность ориентирована на увеличение прибыли, рост конкурентоспособности организации на рынке, а также на повышение имиджа и роста узнаваемости, необходимых для преодоления последствий глобального мирового и национального кризиса.

Исследование лояльности потребителей считается полноценным лишь тогда, когда оно изучается в совокупности с лояльностью персонала и инвесторов, находя компромиссы между ними. Такой подход является инновационным для современной российской практики, так как организации имеют незначительный опыт установления каких-либо партнерских отношений со своими потребителями. Главная проблема заключается в том, что отсутствует системный подход к управлению лояльностью клиентов, а также имеет место недостаточность научно-методических знаний по формированию систем управления организацией, ориентированных на удержание потребителей и повышение их лояльности.

На этапе посткризисного развития российской экономики стоит выделить зарождение новой парадигмы социальной ответственности, состоящей из таких элементов [3]:

- социальные инвестиции;
- корпоративная социальная ответственность;
- социальное партнерство;
- концепция социально ответственного маркетинга.

Такая парадигма способствует пересмотру сложившихся принципов и методов управления отечественных организаций с целью завоевания и удержания устойчивых рыночных позиций. В данном случае необходимо сместить экономическую цель организации в сторону потребителей, что в будущем должно обеспечить достижение большего финансового результата нежели, например, увеличение единиц производства.

Рассмотрим более подробно такой элемент парадигмы социальной ответственности, как корпоративная социальная ответственность.

Одним из наиболее полных определений данного понятия является формулировка Ростислава Куринько, профессионала в области устойчивого развития, стратегического управления и корпоративной социальной ответственности: «Корпоративная социальная ответственность – отвечающая специфике и уровню развития компании, регулярно пересматриваемая и динамично изменяющаяся совокупность обязательств, добровольно и согласовано вырабатываемых с участием ключевых заинтересованных сторон, принимаемых руководством компании, с особым учетом мнений персонала и акционеров, выполняемых в основном за счет средств компании и нацеленных на реализацию значимых внутренних и внешних социальных программ, результаты которых содействуют развитию компании, улучшению репутации и имиджа, становлению корпоративной идентичности, развитию корпоративных брендов, а также расширению конструктивных партнерских связей с государством, деловыми партнерами, местными сообществами и гражданскими организациями»[2].

Структура корпоративной социальной ответственности включает в себя три уровня или ступени:

- 1) базовая ступень, которая предполагает выплату заработной платы в срок, а также наличие и предоставление рабочих мест;
- 2) средняя ступень, включающая базовый уровень, предоставление работникам благоприятных условий труда, непрерывное повышение квалификации и самообразования сотрудников, положительные изменения в социальной сфере;
- 3) высший уровень или третья ступень КСО, подразумевающая средний уровень, а также спонсорство и благотворительную деятельность.

Каждый уровень, так или иначе, имеет структуру, которая строится из внутренней и внешней корпоративной социальной ответственности и включает корпоративное социальное партнерство. Структуру социальной ответственности бизнеса представим в виде нижеприведенной таблицы.

Как мы видим, чем выше будет уровень корпоративной социальной ответственности, тем станет сложнее и выше степень коммуникации во внешней экономической среде.

Сегодня использование концепции социальной ответственности бизнеса в формировании потребительской лояльности может быть обусловлено влиянием внешних стимулов. К ним относятся следующие.

Таблица 1

Структура социальной ответственности бизнеса

Внутренняя КСО	Внешняя КСО	Корпоративные социальные программы
1	2	3
1. Предоставление дополнительного добровольного страхования (медицинского, социального)	Проявление готовности и решительности в случае возникновения кризисных ситуаций	Программы, направленные на организацию бизнес-партнерства с общественными организациями и профессиональными объединениями
2. Стабильная и своевременная оплата труда	Соблюдение охраны труда и поддержание окружающей среды	Программы партнерства с местными государственными органами управления
3. Соблюдение строгой безопасности труда	Спонсорство и участие в благотворительности	Собственные разработанные программы
4. Поддержание социально значимой заработной платы	Взаимодействие с местными объединениями и территориальной властью	Программы партнерства с некоммерческими организациями
5. Развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы повышения подготовки и повышения квалификации	Ответственность перед потребителями товаров и услуг	Программы информационного сотрудничества СМИ

Этический консьюмеризм. Представляет собой общественное движение, целью которого является расширение и защита прав потребителей. Данная организация гарантирует этическую чистоту своего поведения, продукции, а также производства в целом. Глобализация конкурентов и рыночной силы. Организация придерживается стандартов, которые касаются трудовых отношений, качества производства, развития социальной инфраструктуры. Капитализация. Организация, повышая свою корпоративную социальную ответственность, влияет положительно на свою деловую репутацию. А значительная часть нематериальных активов

составляет стоимость бренда, которая ведет к лояльности всех стейкхолдеров.

Согласно вышеупомянутой концепции представители российского бизнеса все больше и яснее осознают, что их благосостояние напрямую зависит от лояльности потребителей, которая в большей мере зависит от уровня корпоративной социальной ответственности.

Таким образом, можно сделать вывод, что организациям необходимо постоянно иметь непрерывную связь с потребителями, проявляя заботу и учитывая их потребности. При этом всегда стоит помнить и соблюдать условия корпоративной социальной ответственности. Ведь потребители отдадут предпочтения организациям, проявляющим истинную заботу об их благосостоянии и удовлетворении запросов, а также о благосостоянии общества.

Список литературы

1. Иванова, Т.И. Корпоративная социальная ответственность. Мировая и отечественная практика / Т.И. Иванова. – М.: КноРус, 2017. – 621 с.
2. Куринько, Р. Осваиваем КСО: просто о сложном / Р. Куринько. – К.: Издательство «Журнал «Радуга», 2017. – 204 с.
3. Тульчинский, Г.Л. Корпоративная социальная ответственность. Технологии и оценка эффективности / Г.Л. Тульчинский. – М.: Юрайт, 2019. – 338 с.
4. Чубукова, И. Пункт назначения – лояльность клиента. Анализ эффективности программы лояльности / И. Чубукова // Новый маркетинг. – 2017. – № 2. – С.123–128.

ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ЭЛЕМЕНТ HR-БРЕНДИНГА ОРГАНИЗАЦИИ

Буцык Е.В., Строкова А.Р.

*студентки кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
3 курс*

*Научный руководитель: **Гузаиров В.Ш.***

*канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Сложившаяся ситуация дефицита квалифицированных кадров на рынке труда характеризуется тем, что между работодателями ведется «борьба» за ценных работников, обладающих необходимыми знаниями, умениями, навыками и опытом. В связи с

этим все чаще организации проявляют интерес к формированию своего HR-бренда.

HR-бренд – комплекс мероприятий, направленный на формирование положительного имиджа работодателя на рынке труда, с целью бесперебойного привлечения и удержания лучших специалистов, что влечет за собой повышение привлекательности работодателя и продуктивности работников [3].

Правильно сформированный HR-бренд преследует следующие цели: построить положительные ассоциации с организацией, повысить имидж и привлекательность работодателя, выстроить разделяемую работниками организационную культуру, повысить лояльность заинтересованных лиц и увеличить продуктивность сотрудников.

Одним из наиболее значимых элементов HR-бренда, который оказывает влияние на продуктивность сотрудников, является лояльность персонала. Рассмотрим данный элемент подробнее. Многие авторы и специалисты по-разному трактуют понятие «лояльности». Среди отечественных исследователей в данной области можно выделить В. Доминьяка, который под организационной лояльностью понимает позитивное отношение работника к организации. А также связывает данное понятие с приверженностью, преданностью и патриотизмом. Автор провел анализ различных определений лояльности персонала и выделил главные аспекты их содержания. В первую очередь, у сотрудников проявляются следующие качества: 1) открытость личных и трудовых мотивов, честность по отношению к организации, руководству и коллегам; 2) твердость и уверенность в своих убеждениях относительно компании, принятие ее ценностей; 3) следование организационным правилам и нормам поведения; 4) верность и преданность организации даже под влиянием негативных факторов; 5) доброжелательность во взаимодействии с окружающими, готовность брать на себя ответственность.

Исходя из этого, В. Доминьяк делает вывод, что «в общем случае лояльность персонала может означать верность сотрудников своей организации. Применительно к организации можно говорить о лояльном, верном, преданном сотруднике только в том случае, когда он проявляет (или намерен проявлять) добровольную активность, направленную на интересы организации» [2].

Одним из современных экспертов по вопросам лояльности является К. Харский. Он считает, что лояльность персонала напрямую связана с соответствующими ценностями и ожидания-

ми сотрудников, с манерой их поведения и готовностью эффективно выполнять свои рабочие обязанности. Для достижения поставленных результатов лояльный работник будет использовать все доступные ресурсы и даже трудиться сверх нормы. Такие работники готовы повышать уровень своих знаний, умений и навыков самостоятельно, то есть с помощью самообразования, а также с помощью дополнительных курсов и консультаций. Помимо этого лояльность обеспечивает гарантию безопасности организации и ее устойчивость на рынке товаров и услуг, поскольку определяет в работниках надежность и приверженность главным целям компании [5].

Такие зарубежные специалисты как К. Бек и К. Уилсон связывают лояльность персонала с приверженностью и выделяют четыре этапа ее развития: 1) предвосхищение или ожидания от организации, в которой сотрудник будет иметь свое рабочее место и выполнять трудовые обязанности; 2) включение в рабочий процесс (около 1-го года); 3) достижение новых высот, построение карьеры, прогресс в работе (от 1-го года до 9-ти лет); 4) усиление и закрепление своих позиций в компании (более 10-ти лет).

По их мнению, наиболее значимым этапом является первая стадия, поскольку неоправданные ожидания работников предполагают низкий уровень лояльности, который в дальнейшем будет сложнее повысить. Тем не менее, лояльность персонала со временем может снижаться, если постоянно ее не поддерживать[1].

Канадские исследователи Дж. Майер и Н. Аллен предположили, что лояльность персонала будет развиваться только в том случае, если сотрудник будет получать положительный опыт работы от организации, вследствие чего будет расти его преданность. Это объясняется тем, что организация обеспечивает своего работника новыми знаниями и навыками, а, в свою очередь, работник остается благодарен фирме[1]. Укрепляя и повышая лояльность своих сотрудников, работодатель закрепляет свои позиции на рынке товаров и услуг и продвигает свой бренд. Это выражается в том, что преданный своей организации работник с наименьшей вероятностью покинет компанию, следовательно, снижается риск оттока персонала и повышения текучести кадров.

Сильный HR-бренд влияет и на мотивацию трудовой деятельности персонала, на повышение удовлетворенности трудом. Кроме того, лояльность персонала будет выражаться через гордость работников за свою фирму: лояльные сотрудники всегда готовы делиться со своим окружением теми эмоциями, которые

вызывает в них любимая и значимая работа, что означает повышение привлекательности организации в глазах потенциальных потребителей, поставщиков, партнеров и будущих соискателей.

Таким образом, можно сказать, что HR-бренд является одним из важнейших составляющих успешной деятельности любой компании в конкурентной борьбе за ценные кадры. Лояльность, как элемент HR-бренда имеет большое значение, поскольку оказывает влияние на повышение производительности работников, их мотивацию, повышает удовлетворенность трудом и влияет на продвижение товаров или услуг компании на рынке.

Список литературы

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг, С. Тейлор; Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб: Питер, 2018. – 1040 с.
2. Доминяк, В. Организационная лояльность: основные подходы / В. Доминяк // Менеджер по персоналу. – №4. – 2016. – С. 116-122.
3. Мансуров, Р.Е. HR-брендинг. Как повысить эффективность персонала / Р.Е. Мансуров. – СПб: БХВ-Петербург, 2016. – 143 с.
4. Прудникова, К.О. Актуальность применения системы HR-брендинга в управлении персоналом для компаний в условиях высокой конкуренции на рынке труда // Вопросы экономики и управления. – 2016. – №4. – С. 67-70.
5. Харский, К. Ценностное управление / К. Харский // Управление сбытом. – М., 2016. – №6. – С. 87-92.

УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Бычкова М.А.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
2 курс*

*Научный руководитель: Зайцева Т.А.
канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Нередко от работника можно слышать такую фразу: «...из зарплаты удержали» или «... начальник пригрозил из зарплаты удержать». Это вызывает опасение и раздражение, т.к. для многих заработная плата является источником дохода и главным мотивом

для вступления в трудовые отношения, а для работодателя – статья расходов на персонал.

При начислении зарплаты организация может удерживать некоторые суммы денег, что ведет к сокращению заработной платы. Для сотрудника важно, чтобы размер удержаний был минимален. Основным законодательный акт РФ в сфере регулирования трудовых взаимоотношений – ТК-РФ устанавливает основные виды, размеры и порядок начисления удержаний из зарплаты работников. Он предусматривает меры защиты сотрудника от неправильных удержаний.

Вопрос осуществления удержаний из заработной платы всегда актуален. Многие работодатели неверно применяют ТК РФ, увеличивая размер удержаний или производят их без согласия сотрудника. Работодатель обязан соблюдать действующее законодательство, иначе не соблюдение приводит к ответственности.

Удержания из заработной платы работника – невыдача части заработной платы, причитающейся работнику, в обеспечение требований к этому работнику либо со стороны работодателя, либо со стороны третьих лиц, осуществляемое в случаях, размерах и порядке, установленных ТК РФ и иными федеральными законами. [4]

Общий перечень удержаний содержит ст.137 ТК РФ.

Законодательство РФ выделяет обязательные удержания, удержания по инициативе работника, удержания по инициативе работодателя.

Обязательные удержания осуществляются работодателем независимо от своей воли в случаях:

- налог с дохода физических лиц;
- удержания по исполнительным листам. [1]

Удержание по инициативе работника возможно в случаях:

- взнос на добровольное медицинское страхование;
- суммы, для погашения кредита;
- суммы, направленные на благотворительность;
- алименты на содержание несовершеннолетних детей.

Порядок данного удержания требует заявления от самого работника с просьбой производить соответствующие удержания. [3]

Случаи удержаний по инициативе работодателя раскрываются в статье 137 ТК РФ.

Согласно статье 138 ТК РФ общий размер всех удержаний не может превышать 20% заработной платы, а в случаях, предусмотренных федеральными законами РФ, – 50%.

При отбывании исправительных работ, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей и возмещения ущерба, причиненного преступлением, размер удержаний не должен превышать 70%. [2]

Следовательно, максимальный размер удержания по определенным основаниям составляет 70%.

Порой работодатели незаконно увеличивают размер удержаний. Это объясняется тем, что многие не знают норм действующего законодательства. Иногда работодатели намеренно увеличивают удержания. Приведем такой пример. Руководитель принял решение, что норма труда не выполнена и произвел удержание большей части суммы заработной платы. На законодательном уровне это недопустимо, даже если руководитель считает это справедливым. В данной ситуации наблюдается еще одно незаконное действие. Удержано более 20% от заработной платы. По закону, такое удержание возможно в особых случаях или при наличии исполнительного листа. В результате обращения работника в суд, было принято решение о виновности работодателя и выплате им материального ущерба.

Данная ситуация обернулась бы иначе, если бы были учтены требования ТК РФ. По закону работник, не выполнивший свою норму, обязан отработать выданную ему заработную плату. В данной ситуации работодателю следовало привлечь инспектора труда, а не вершить самосуд.

Рассмотрим наиболее распространенные ошибки при осуществлении удержаний из заработной платы.

- Совершение удержаний в случаях, не предусмотренных в ТК РФ.

Большинство руководителей в организационных документах прописывают штрафы (опоздание на работу и т.п.) Однако, работодатель может привлечь только к дисциплинарной и материальной ответственности. Другие виды могут быть установлены для определенной категории работников федеральными законами и уставами. Штраф характерен для административной и уголовной ответственности и является удержанием из заработной платы, которое не предусмотрено ни ТК РФ, ни другими федеральными законами.

- Несоблюдение сроков, порядка и других условий удержаний из заработной платы
- Превышение размера удержаний

Таким образом, работодатели пользуются незнанием законов и производят различные удержания из з/п.

Если работник считает, что невыдача части зарплаты произведена незаконно, то он имеет возможность подать заявление в суд. Многие работники обращаются в суд уже после увольнения, хотя оспаривать действия работодателя можно и в период трудовых отношений.

Если для удержания заработной платы есть основания, то необходимо правильное оформление документов, соблюдая порядок и условия удержания.

Чтобы удержания были законными, необходимо:

- производить удержания при согласии работника с размером и основанием удержания;
- четко определить перечень оснований, за которые работники могут быть депремированы;
- вести премирование для сотрудников, не совершающих действия, которые влекут за собой штраф;
- налаживание совместных действий бухгалтерии и юридического отдела.

В заключении сделаем вывод: удержания возможны в том случае, если это указано в ТК РФ. Существует множество особенностей в вопросе удержания заработной платы и поэтому необходимо досконально знать все нюансы закона и уметь их применять на практике.

Список литературы

1. Налоговый кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 года N 146-ФЗ (ред. от 01.04.2020) [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (Дата обращения: 12.04.2020)
3. Алексеева, Г.И. Порядок осуществления удержаний из заработной платы работников [Текст]/ Г.И. Алексеева// Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. – 2014. – №17. – С. 37- 43.
4. Алиев И.М. Экономика труда: учебник для бакалавриата и магистратуры [Текст]/ И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 478 с.

ИССЛЕДОВАНИЕ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА КАК МЕХАНИЗМА СОГЛАСОВАНИЯ ИНТЕРЕСОВ

Гогина Е.А.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,
1 курс*

Научный руководитель: Комарова О.А.

*д-р эконом. наук, профессор
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Непрерывное развитие рынка трудовых ресурсов провоцирует необходимость проведения отбора кадров на замещение освободившихся или создаваемых рабочих мест. Нарботанные теоретическая и практическая базы в сфере управления персоналом сформировали единый массив информации о подходах, методах отбора кадров. В них отбор, как правило, представляет собой процесс определения из общего числа кандидатов тех, чьи характеристики наиболее сопоставимы с выдвинутыми критериями организацией-работодателем для успешной реализации должностных обязанностей.

Результат попыток создания систем управления персоналом в череде отечественных организаций дал понимание того, что формирование и внедрение действенного механизма отбора кадров не представляется возможным без изучения социально-экономических отношений и интересов, происходящих и исходящих от субъектов-участников процесса отбора.

Отбор персонала, в соответствии с общепринятым пониманием процесса, заключается в поиске и привлечении кандидатов, последующей оценке их профессиональных характеристик и выявлении квалификации, найме персонала, подходящего под заявленные требования вакантной должности [3]. Так, можно выявить конкретных участников процесса отбора кадров: высшее руководство фирмы, линейные руководители, служба по персоналу, претенденты на вакансию, привлеченные эксперты (консультанты по отбору). Каждый из участников процесса занимает значимую роль в нем, так как находится под воздействием своих специфических интересов.

Интересы участников процесса отбора кадров разнятся под влиянием многих факторов. Чаще всего это происходит в зависимости от занимаемой ими роли, стиля руководства и уровня должности, для которой осуществляется отбор кандидатов.

Интерес высшего руководства фирмы заключается в том, что принятый работник должен в полной мере и качественно выполнять должностные обязанности, стремиться к развитию в выбранной области профессиональной деятельности, принимать нормы и правила корпоративной культуры. Также затраты на сотрудника не должны приносить убыток организации.

Линейный руководитель заинтересован тем, чтобы работник оперативно решал текущие задания, имел навыки выполнения представленных работ, содействовал не только сохранению, но и улучшению социально-психологического климата, с легкостью находил контакт с коллегами, принимая авторитет непосредственного руководителя, а также стремился к совершенствованию знаний и умений, но не ставил свои достижения выше, нежели линейного руководителя.

Служба по персоналу, как один из участников процесса отбора кадров, выражает свой интерес в обеспечении потока претендентов на освободившуюся вакансию, в проведении качественного анализа их личностных и профессиональных характеристик на сопоставление с выдвинутыми требованиями к должности и установленными нормами корпоративной культуры. Процедура должна быть проведена с максимальной точностью и объективностью выбора через применение всех принятых организацией методик.

Интересы привлеченных экспертов находят отражение в высококомпетентной оценке кандидатов и предоставлении и анализе претендентов из собственной базы, которые пройдут испытательный срок и будут приняты в штат организации.

Самим кандидатам важно сделать грамотную самопрезентацию, другие их интересы заключаются в максимальном получении информации о критериях отбора и условиях принятия на должность (оплата труда, график работы, уровень ответственности, социальный пакет и прочее), а также непосредственно в занятии желаемой вакантной должности.

Как правило, сопоставление интересов участников процесса влечет возникновение противоречий. Это неизбежно и при рассмотрении процесса отбора персонала. К примеру, противоречие высшего руководства и линейного руководителя состоит в том, что первым важна оценка профессиональных знаний и навыков кандидата, в то время, как линейные руководители стремятся прежде всего выявить его личностные характеристики. Это происходит ввиду того, что не в полномочиях непосредственного

руководителя заниматься обучением сотрудника, адаптацией, также он не захочет терять высококлассного специалиста, который будет стремиться к движению вверх по карьерной лестнице. Линейные руководители хотят видеть в сотруднике неконфликтного исполнителя, склонного к подчинению и быстро ориентирующегося в рабочих вопросах.

Рассуждая о столкновении интересов аппарата управления и служб по персоналу, необходимо производить двусторонний анализ. Первый вариант противоречий происходит от того, что при необходимости проведения отбора кадров возможны случаи, когда аппарат управления предлагает свою кандидатуру службе персонала и настаивает на оперативном принятии ее в штат, исключая оценочных мероприятий. В то время как руководство уверено в своем решении, сотрудники служб по персоналу воспринимают такой ход, как недоверие их компетентности в вопросах отбора или же ущемление законных прав (как выполнение установленных трудовых обязанностей). То есть это затрагивание области властных полномочий.

Второй вариант состоит в том, что качественный отбор кадров с применением многоступенчатых методов требует финансовых вложений. Аппарат управления не всегда готов к вложению средств в подобные нужды.

Данное столкновение интересов характерно и для группы участников Служба по персоналу – Привлеченные эксперты, где каждый из них отстаивает первенство во влиянии на ход отбора и последующее принятие решения.

Базисом регулирования подобных противоречий является понимание того, что глобальный интерес аппарата управления и служб по персоналу, на самом деле, един – укомплектование организации высококвалифицированными кадрами.

Следующий тип противоречия: Аппарат управления – Президент на вакансию. Как правило, сам процесс отбора в широком его понимании и является гарантом того, что не будет проблем и конфликтных ситуаций. Руководство организации хочет видеть в своем штате персонал, отдающий все силы и знания на благо компании и, при этом, не приносящий ей убытков или не запрашивающий высокой оплаты своего труда. Работник же готов максимально содействовать росту производительности за достойную заработную плату (понятие достойной оплаты труда относительно и каждый определяет его по-разному). Процедура отбора как раз и направлена на выяснение того, насколько желания и пред-

ставления работника и работодателя касаясь трудовой деятельности соответствуют друг другу.

Таким образом, отбор выступает не только процессом, но и механизмом согласования интересов его участников. Важно понимать, что возникающие противоречия не есть негативная сторона отбора кадров, а наоборот, это индикатор необходимости улучшения, развития системы, которая не стоит на месте. Ведь качественный отбор персонала возможен лишь при изучении и проработке всех нюансов его содержания и реализации.

Список литературы

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М.: Академия, 2015. 320 с.
2. Демененко И.А., Папанова О.А. Реинжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. №6. С. 235–237.
3. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород: НИМБ, 2017. 412 с.
4. Иванова С. Как найти своих людей: Искусство подбора и оценки персонала для руководителя. М.: Альпина Паблишер, 2016. 173 с.
5. Кибанов А.Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала. М.: Проспект, 2018. 80 с.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДБОРА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Гогина Е.А.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,
1 курс*

*Научный руководитель: Комарова О.А.
д-р эконом. наук, профессор
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Результаты функционирования организаций находятся под непосредственным влиянием такого фактора, как показатель качества управления различными ресурсами, главным из которых в современных реалиях являются кадры.

Цели работника и организации, как работодателя, определенным образом взаимосвязаны. Организация прикладывает усилия для обучения сотрудника и развития его трудового потенциа-

ла, чтобы извлечь максимальную выгоду от результатов его деятельности в виде высокой производительности труда и качественного выполнения должностных функций. Работник, в свою очередь, стремится показать свои возможности при выполнении трудовых обязанностей в целях извлечения выгоды в виде достойной оплаты труда, личностного роста и карьерного продвижения, а также получения материального и нематериального поощрения. Для установления подобных взаимовыгодных отношений необходимо правильно организовать процесс подбора и отбора сотрудников в организацию.

На актуальный момент задачи отдела кадров организаций не ограничиваются комплектацией в полной мере имеющихся рабочих мест для выполнения установленного плана работ. Специалисты по управлению персоналом первостепенной задачей видят наполнение организации высококачественным кадровым составом, его развитие. В данном случае принятые сотрудники будут нацелены на результат своей деятельности, что поспособствует открытию для организации новых горизонтов в масштабе направления ее функционирования.

Результат эффективно проведенного подбора и правильно организованной расстановки персонала предполагает бесперебойное функционирование коллектива организации, принимая во внимание объем и сложность поставленных задач, специфику их выполнения. Гарантом достижения обозначенного результата служит соблюдение таких условий, как:

- 1) определение и донесение до сотрудников четкого круга их задач и обязанностей;

- 2) закрепление ответственности за сотрудником относительно выполняемых им работ (возможность оценки результатов труда каждого члена коллектива);

- 3) равномерное распределение обязанностей, составляющих объем работ, для сотрудников всех структурных подразделений организации;

- 4) выстраивание эффективной сети коммуникаций между работниками организации;

- 5) обеспечение сотрудника задачами, соответствующими его профессиональной направленности и входящими в круг его компетенций.

Как итог, соблюдая вышеуказанные условия и постоянно совершенствуя сложившуюся систему подбора, отбора и найма персонала, организация сформирует кадровую политику с отлажен-

ным механизмом отбора, найма и развития персонала, а также обеспечит доверительные и продуктивные отношения между администрацией и работником.

Несмотря на обширную теоретическую базу о способах проведения эффективного отбора, на практике большинство организаций испытывают затруднения. Это связано с тем, что зачастую субъективное мнение специалиста отдела кадров о претенденте не дает возможности дать независимую оценку его личностных особенностей и профессиональных способностей. Или процедура отбора не воспринимается специалистами в области управления персоналом как основополагающая при формировании кадрового состава, который и определяет результаты деятельности организации. В связи с этим многие специалисты не уделяют должного внимания и времени всему процессу отбора, упуская необходимые организации качественные человеческие ресурсы.

К числу базовых и, в том числе, наиболее распространенных проблем подбора и отбора персонала можно отнести:

1) Непонимание специалистами по отбору персонала того, какими именно особенностями должен обладать «идеальный претендент на вакансию», из-за чего поиск кандидатов либо затягивается на продолжительный срок, либо, наоборот, осуществляется достаточно быстро, так как не производится должная оценка соискателей. Первопричиной возникшей проблемы является отсутствие четких критериев отбора сотрудников в организацию.

2) Низкий уровень профессиональной компетенции специалиста по отбору персонала, кроме того, нежелание проводить качественную оценку кандидатов и вникать в саму процедуру отбора, заниматься ее совершенствованием.

3) Неверный выбор источников поиска и привлечения кандидатов (чаще всего для таких категорий персонала, как руководители, специалисты и служащие используют различные источники поиска). Допущение данной ошибки может повлечь дополнительные затраты временных и финансовых ресурсов на подбор персонала.

4) Низкая валидность и достоверность используемых методов отбора. Зачастую специалисты по отбору могут сконцентрироваться на одном или двух методах, направленных на оценку кандидатов. Данные действия являются ошибочными, так как высока вероятность получить неполную информацию или ту, которая введет в заблуждение о профессиональных или личностных

особенностях претендента, важных для выполнения должностных обязанностей при занятии им вакантного места в организации.

Так, сотрудники, в обязанности которых входит ведение процедуры отбора персонала, должны быть компетентными специалистами в данной области, обладать навыками выявления имеющихся в кандидате профессиональных качеств, личностных характеристик и психологических особенностей, творческого потенциала и уметь сопоставлять наличествующие качества с предъявляемыми организацией критериями. Также при подготовке специалиста к процедуре отбора необходимо проведение мониторинга актуального состояния рынка труда не только в определенной отрасли, но и в масштабах региона.

Другая не менее распространенная проблема процесса оценки претендента при отборе заключается в искажении результатов отбора по причине неправильной интерпретации данных. Так, нужно не только уметь правильно подобрать комплекс методов отбора, но и провести достоверный анализ выявленных данных.

В целях занятия вакантной должности в организации высокопрофессиональным специалистом необходимо сформировать такую систему подбора, отбора и найма персонала, которая, во-первых, будет гарантировать применение специалистами по отбору постоянно обновляющихся с целью совершенствования методов оценки кандидатов, дающих валидные результаты. Во-вторых, данная система будет предусматривать базу методов, подходящую организации с точки зрения объема затрачиваемых ресурсов на ее реализацию. Это выражается в выборе методов отбора по таким показателям, как трудоемкость проведения и анализа оценочных действий, а также их стоимость.

На данный момент к числу наиболее оптимальных методов отбора по параметрам надежности результатов и стоимости проведения относят интервью, психологические тесты и тесты компетенций, а также кейсы.

Таким образом, понимая, что результаты деятельности организации напрямую зависят от качества кадрового состава, делаем вывод, что одной из фундаментальных задач служб по персоналу организации является ее формирование квалифицированными человеческими ресурсами. Реализация данной задачи гарантирует организации такие преимущества, как высокий уровень производительности труда, достойный уровень качества производимых товаров (оказываемых услуг). Также уровень текучести кадров не достигнет высокого значения, что позволяет избежать дополни-

тельных затрат на повторную процедуру поиска и подбора. Все это способствует росту прибыли организации и повышению ее конкурентоспособности.

Список литературы

1. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала. М.: ЮНИТИ, 2012. 303 с.
2. Демененко И.А., Папанова О.А. Реинжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. №6. С. 235-237.
3. Папонова, Н.Е. Построение системы оценки персонала. М.: Финпресс, 2014. 160 с.
4. Поршнев А. Г. Управление организацией. М.: ИНФРА-М, 2016. 306 с.

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Голикова И.В.

канд. социол. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Васильченко Е.С.

Впервые термин «интеллектуальный капитал» был введен в научный оборот американским ученым Джоном Кеннетом Гэлбрейтом в 1969 году. Он считал, что интеллектуальный капитал организации представляет собой не просто суммарный «чистый интеллект» сотрудников, но и включает в себя объекты их «интеллектуальной деятельности». Следовательно, интеллектуальный капитал представляет собой не только статистическую сумму нематериальных активов организации, а и средство для достижения целей компании различного уровня, в большей степени стратегических. Другими словами, интеллектуальный капитал – это стремление к эффективному использованию организацией знаний. Интеллектуальный капитал – это синергетический феномен, то есть формируется не путем простого сложения своих отдельных частей, но как свойство их взаимодействия. Носители интеллектуального капитала организации – это сотрудники, структуры, клиенты [3].

Оценить интеллектуальный капитал организации достаточно сложно по ряду причин:

Во-первых, исторически сложившаяся система оценки организационных активов предназначалась лишь для материальных объектов.

Во-вторых, некоторые нематериальные активы сложно измерить, например, уровень креативности компании или инновационный потенциал.

В-третьих, интеллектуальный капитал может быть рассмотрен со статистической и динамической стороны. Нематериальные ресурсы компании, как статическое понятие, может быть измерено в любой момент времени, например, уровень компетентности работников или удовлетворенность клиентов. Но, также, нематериальные активы компании могут быть и динамическими, другими словами, отдельные элементы часто не представляют существенной ценности сами по себе, а работают только в системе. Таким образом, это элементы интеллектуального капитала, которые только лишь при взаимодействии с другими, генерирует ценность для компаний.

В-четвертых, каждая организация оценивает интеллектуальный капитал через призму своих целевых установок и интересов. Поэтому, что ценно для одной компании, может быть совершенно бесполезно для другой.

Данные факты привели к разработке разнообразных измерительных систем для оценки интеллектуального капитала организации[1, с. 122].

Оценить интеллектуальный капитал компании можно с помощью стандартных методов, например, KPI или сбалансированной системы показателей, но организации все чаще стали использовать специализированные методики, такие как Skandia и коэффициент Тобина.

Из всех систем, предназначенных для оценки интеллектуального капитала компании, Skandia является наиболее известной и популярной. Данная система была разработана в Швеции в 1994 году. Оценка интеллектуального капитала компании по методике Skandia проводится путем выделения и анализа 5 его ключевых составляющих: финансовый аспект, клиентский капитал, структурный капитал или капитал процесса, капитал обновления и развития, а также человеческий капитал, который является связующим элементом. Чтобы создать человеческий капитал, нужно использовать команды, рабочие группы и другие социальные формы обучения. Междисциплинарные группы и команды формируют и капитализируют даже талант, поскольку и он становится

менее индивидуальным, приобретает черты общественного. Даже если член группы покидает ее, знания все еще остаются в ней в течение определенного периода. Так происходит трансформация человеческого капитала в организационный [2, с. 114]. Каждая из этих сторон интеллектуального капитала рассматривается во временном контексте: сравниваются их прошлые и настоящие состояния, а также выявляются будущие тренды. Модель Skandia представлена на рисунке 1.

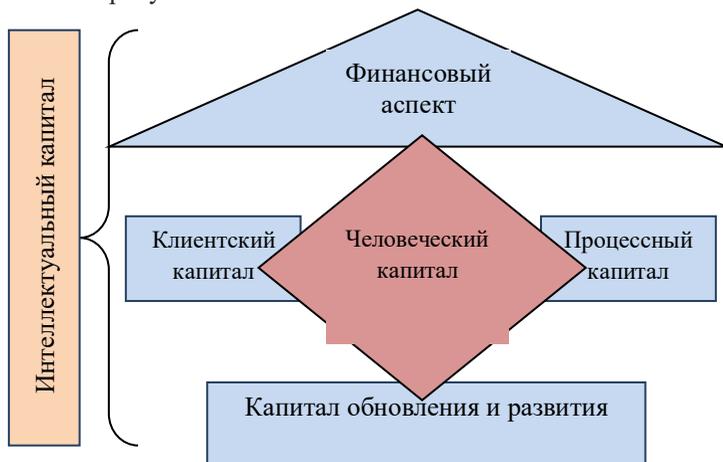


Рис. 1 Модель Skandia

Каждый из выделенных элементов имеет критические факторы успеха, которые в совокупности показывают состояние и возможности увеличения интеллектуального капитала компании. Показатели для измерения финансовой составляющей, в основном, представлены в денежном выражении.

Измерение клиентского капитала базируется на оценке стоимости клиентского капитала организации. Поэтому для его оценки используются следующие показатели:

- количество/качество соглашений с клиентами и партнерами;
- количество/качество дистрибьюторских соглашений;
- количество/качество лицензионных соглашений;
- занимаемая доля рынка;
- длительность отношений с клиентами и партнерами, удержание клиентов;
- индекс удовлетворенности партнеров.

Оценить капитал процесса можно с помощью таких показателей, как:

- наличие разработанных моделей бизнес-процессов и карт Шухарта;

- количество кодифицированных процессов;
- практики сетевого взаимодействия;
- выполнение установленных норм.

Человеческий капитал компании оценивается на основании следующих параметров:

- средняя выслуга лет в компании,
- количество постоянных работников как процент от общей занятости;

- уровень квалификации сотрудников, определяемый, как отношение количества сотрудников с высокой квалификацией (ученая степень, звание магистра и т.д.) к общей численности персонала;

- средний уровень счастья сотрудников в компании (шкала Лайкерта);

- экономия от внедренных предложений сотрудников;
- количество инновационных продуктов, предложений и решений сотрудниками компании;

- уровень мотивации и поведенческих показателей персонала (преданность, лояльность, предпринимательский дух, энтузиазм).

Оценка капитала обновления и развития включает в себя измерение следующих показателей:

- размер дохода от интеллектуальной собственности и патентов;

- количество патентов и зарегистрированных образцов;
- стоимость патентов и авторских прав;
- расходы на развитие и обучение сотрудников;
- средняя длительность обучения сотрудников.

Еще одним популярным методом оценки интеллектуального капитала является коэффициент Тобина. Данный коэффициент был предложен Нобелевским лауреатом – Джеймсом Тобином. Данный коэффициент показывает отношение рыночной стоимости фирмы к восстановительной стоимости ее активов. Для расчета данного коэффициента используется следующая формула:

$$Q = \frac{\text{Общая рыночная стоимость компании}}{\text{Общая стоимость активов компании}}$$

Если восстановительная стоимость активов компании снижается, то компания превышает норму доходности своих инвестиций. В связи с этим, Дж. Тобин вывел следующие закономерности:

Если значение Q является равным 1, то рыночная стоимость фирмы основывается исключительно на собственных активах компании.

Если значение Q составляет менее 1, рыночная стоимость меньше стоимости активов компании.

Если значение Q является больше 1, рыночная стоимость выше, чем общая стоимость активов компании.

Кроме того, можно отметить следующую тенденцию: чем выше развитие технологий и человеческого капитала компании, тем выше значение коэффициента Тобина.

Но у коэффициента Тобина есть существенный недостаток, заключающийся в невозможности рассчитать точное значение для индивидуальных интеллектуальных активов, так как их реальная стоимость, по существу, заключается в анализе тенденций. Поэтому здесь можно дать лишь упрощенную оценку: если коэффициент Тобина снижается, означает, что компания либо не эффективно управляет своими интеллектуальными активами, либо сменился вектор интересов ключевых игроков на рынке и компания становится не интересной для инвесторов и партнеров.

Список литературы

1. Ивлиева Н.Н. Оценка стоимости интеллектуального капитала предприятия : Дис. ... канд. экон. наук : 08.00.10 / Ивлева Н.Н. – М., 2005. – 266 с.
2. Koroljov O.L. Structure of enterprise intellectual capital / Koroljov O.L.// Scientific Notes of Taurida National V.I. Vernadsky University. - Series: Economy and Management. - 2012. - Vol. 25 (64), № 3. - P. 111-117.
3. Духнич, Ю. Интеллектуальный капитал: составляющие, управление, оценка [Электронный ресурс] URL: <https://www.cfin.ru/management/strategy/competit/IntellectualCapital.shtml> (дата обращения: 07.04.2020).

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА ОРГАНИЗАЦИИ

Долгова Е.В.

*студентка кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
4 курс*

Гюльзадин Г.

*студент кафедры технической кибернетики
Института энергетики, информационных технологий и
управляющих систем БГТУ им. В.Г. Шухова,
3 курс*

Научный руководитель: Савенкова И.В.

*канд. соц. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Кадровая документация организации имеет большое значение, так как и при оперативном (в кадровой службе организации), и при архивном (в архиве самой организации или в государственном архиве) хранении она является первоисточником информации о трудовой деятельности и трудовом стаже работников и в связи с этим непосредственно связана с обеспечением их социально-трудовых прав. Кадровая документация относится к категории документов долговременного хранения.

Сроки хранения различных видов документов по личному составу установлены Перечнем типовых управленческих документов, образующихся в деятельности организации, с указанием сроков хранения, утвержденные Руководителем Федеральной архивной службы России [10].

Разновидности документов по функциям и задачам управления персоналом включены в Общероссийский классификатор управленческой документации (документы по приему на работу, переводу и увольнению работников, по оформлению отпусков, поощрений, дисциплинарных взысканий и др.).

Самую многочисленную по видам группу кадровых документов составляет организационно-распорядительная документация, охватывающая вопросы организационно-правового обеспечения деятельности кадровой службы и ее работников, документационного обеспечения процесса движения персонала, осуществления обучения, развития и аттестации кадров, документирования командирования работников, ведения учета рабочего времени и др.

К кадровому делопроизводству относятся вопросы разработки и ведения документации, связанной с движением персонала, управлением персоналом и осуществлением кадрового учета, а также документированием рабочего времени работников организации и начислением заработной платы работникам организации [8].

Таким образом, деятельность по осуществлению кадрового делопроизводства включает в себя [9]:

1) оформление документов для осуществления приема на работу персонала: формирование штатного расписания, бланков трудовых договоров (дополнительных соглашений) и должностных инструкций (инструкций по направлению деятельности); оформление и документирование приказов по личному составу; оформление трудовых книжек работников или соответствующих отчетов по персоналу; ведение личных дел работников.

2) документационное обеспечение высвобождения работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3) разработка локальных нормативных актов – различных положений, регламентов, инструкций, в том числе: Правил внутреннего трудового распорядка; Положения об оплате труда; Положения о премировании и иных поощрениях; Положения о персональных данных; Положение о командировании работников; Положение о структурных подразделениях организации;

4) разработку различных инструкций и правил по охране труда;

5) осуществление информирования и консультирования работников по вопросам трудового законодательства и иным вопросам, связанным с социально-трудовыми отношениями.

Можно констатировать, что система кадрового делопроизводства складывается из следующих элементов: 1) обеспечение правильного и своевременного создания документов (документирование); 2) организацию работы с документами, включающую в себя получение, передачу, обработку, учет, регистрацию, контроль (документооборот); 3) организацию хранения и использования документов [7].

Информация, содержащаяся в документах организации, имеет большое значение для функционирования организации в целом. Кадровая документация имеет свои особенности, так как она связана не только с деятельностью организации, но и охватывает большинство сфер деятельности общества в целом.

Одной из наиболее важных функций кадровой службы организации является документирование социально-трудовых отношений. В состав документации, оформляемой в кадровой службе, включаются документы различного функционального назначения: первичные учетные документы, распорядительные, личные и т.д. [4].

Кадровая служба организации формирует, обрабатывает и использует значительное количество различных документов, поэтому работникам необходимо знать правильность их оформления, которая регламентируется различными законодательными и нормативными актами, инструкциями. Важность документов, оформляемых кадровой службой организации, объясняется тем, что они имеют социальное значение для работников (оформление пенсий, различных льгот, пособий и др.).

Таким образом, можно определить кадровое делопроизводство как комплекс методов и процессов, связанных с осуществлением учета персонала организации, формированием кадровых документов и документооборотом, начислением и выплатой заработной платы, ротацией персонала, обучением, развитием и аттестацией персонала и др.

Процесс кадрового делопроизводства и документооборота существует в любой организации, вне зависимости от организационно-правовой формы и штатной численности, и содержит [3]: оформление процессов приема на работу и высвобождения работников; документирование отпусков, листков временной нетрудоспособности и командирования работников; оформление поощрений и взысканий; документирование материальной ответственности работников; обработка, использование и хранение персональных данных работников; ведение, учет и хранение трудовых книжек, личных дел работников, кадровой документации организации.

К числу формируемых кадровой службой документов в организации относятся [2]: правила внутреннего трудового распорядка; положение об оплате труда; положение о премировании и иных поощрениях; положение о защите персональных данных; положение о командировании работников; положение об отпусках; инструкция по ведению кадрового делопроизводства; должностные инструкции и т.д.

Таким образом, деятельность по осуществлению кадрового делопроизводства в организации включает в себя:

1) подготовку документов для приема на работу персонала: разработку шаблонов и бланков трудовых договоров и дополнительных соглашений, должностных инструкций, приказов, оформление трудовых книжек, карточек Т-2 и пр.

2) составление локальных нормативных документов – положений, регламентов, инструкций; организация делопроизводства в области разработки и составления локально-нормативных документов.

3) разработку и ведение кадровой документации: трудовых договоров, должностных инструкций, штатного расписания и пр.

4) разработка инструкций и правил по охране труда.

5) документирование высвобождения работников в соответствии с трудовым законодательством.

6) консультирование работников по трудовым вопросам при ликвидации или реорганизации организации.

Все этапы трудового цикла от приема на работу персонала до высвобождения независимо от формы собственности подлежат обязательному документированию. Совокупность взаимосвязанных документов, в которых зафиксированы этапы трудовой деятельности работника, способы расчетов по оплате труда и другие особенности, называют документацией по личному составу (персоналу, кадрам).

Всю документацию по личному составу, в том числе организационно-распорядительную и первичную учетную можно классифицировать на четыре группы в логическом порядке по этапам трудового цикла работника [1]: документация, связанная с рекрутингом персонала организации; документация, связанная с процессом ротации персонала в период работы в организации; документация, связанная с отношением работника к трудовому процессу; документация, связанная с прекращением трудовых отношений работника с организацией, т.е. с высвобождением.

Комплекс первичных учетных документов по личному составу в настоящее время унифицирован и приводится в альбоме унифицированных форм документов, утвержденных постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 №1.

Производственную, организационную и социальную деятельность организации сопровождают и подтверждают документы. Организация движения документов от момента создания до момента смерти (завершения исполнения, уничтожения или сдачи в архив) называется документооборотом [6].

Основы кадрового документооборота в организациях закрепляют локальными нормативными актами – положениями, инструкциями.

Основные принципы организации кадрового документооборота должны соответствовать задачам, которые решает система. Это бесперебойное движение документов по кратчайшим маршрутам с минимальными затратами труда и времени. Необходимо соблюдать принципы документооборота, чтобы обеспечить бесперебойную работу системы и исключить утрату бумаг.

Четкая маршрутизация. Установленные для разных типов документов схемы движения, обеспечивающие оперативное и беспрепятственное прохождение документов в нужном направлении.

Непрерывность. Ее достигают за счет контроля времени, установленного для обработки документа исполнителями и равномерного распределения нагрузки между ними.

Регламентация всех процедур исполнения документа. Все процедуры от создания или приема, регистрации и последующей обработки документов регламентируют. Это позволит обеспечить необходимую ритмичность и непрерывность.

Исключение дублирования. Это разработка оптимальных маршрутов, исключающая выполнение дублирующих операций при обработке и исполнении документов.

Система кадрового документооборота в организациях – это три категории документов: входящие, поступающие извне по каналам связи, включая телефон и электронную почту; исходящие, разрабатываемые организацией и отправляемые сторонним адресатам; внутренние, формируемые в организации документы внутреннего пользования: организационно-распорядительные, инструктивные, нормативные и пр.

Можно выделить основные нормативно-правовые документы, которые регулируют порядок и сроки хранения [10]:

Правила организации хранения, комплектования, учета и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в органах государственной власти, органах местного самоуправления и организациях, утвержденные приказом Минкультуры России от 31.03.2015 № 526 (далее – Правила).

Перечень типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указани-

ем сроков хранения, утвержденный Приказом Минкультуры России от 25.08.2010 № 558 (далее – Перечень).

Основные правила работы архивов организаций, одобренные решением Росархива от 06.02.2002.

Согласно этим регламентирующим документам, хранению подлежат входящие, исходящие и внутренние документы, прошедшие регистрацию, а также документы первичного кадрового, административно-хозяйственного, бухгалтерского, финансового и налогового учета.

К документам, которые не требуют хранения, можно отнести те документы организации, которые теряют свою ценность сразу после исполнения.

К ним, например, относят: коммерческие предложения, рекламные буклеты и каталоги; поздравительные адреса и открытки; приглашения на презентации, открытия, выставки.

В зависимости от степени важности, исторической, научной или практической ценности, документы, сопровождающие деятельность предприятия имеют разные сроки хранения. По срокам хранения документы подразделяют на три группы: временного срока хранения, которые хранятся от 1 до 10 лет; долговременно-го срока хранения, которые хранятся свыше 10 лет; постоянного срока хранения, которые могут храниться вечно.

Таким образом, правильная организация хранения документов позволит избежать их утери или нарушения целостности. Порядок текущего и архивного хранения документации необходимо разработать с учетом организационной специфики компании и утвердить локальным нормативным актом.

Можно выделить три основных шага, которые должна пройти организация, чтобы привести свое кадровое делопроизводство в оптимальный вид:

1. Избавление от лишнего. Здесь применимо правило «необходимости и достаточности»;

2. Усовершенствование процессов. На данном этапе главная задача – упростить и улучшить все те процессы, которые остались после отсечения лишнего. Например, можно (и нужно) усовершенствовать процесс учета рабочего времени;

3. Автоматизированная обработка данных. На этом этапе обычно применяется специальное программное обеспечение, которое, например, формирует таблицы рабочего времени, отслеживает сроки документации.

Список литературы

1. Андропова И.Ю. Кадровое делопроизводство. Документация. М., 2018. С. 220.
2. Басаков М.И. Кадровое делопроизводство. М., 2017. С.152.
3. Васильева И.Н., Желнинский Г.С. Организация делопроизводства и персональный менеджмент. М., 2016. С. 147.
4. Делопроизводство: образцы, документы. Организация и технология работы / В.В. Галахов, И.К. Корнеев и др.; под ред. И.К. Корнеева, В.А. Кудряева. М., 2016. С. 380.
5. Демушина О.Н. Кадровое делопроизводство. Волгоград, 2014. 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Систем. требования: IBM PC с процессором 486; ОЗУ 64 Мб; CD-ROM дисковод; Adobe Reader 6.0.
6. Кожанова Е. Как упростить и ускорить документооборот организации: строим маршруты документов // Журнал «Справочник секретаря». 2019. №2 (февраль). URL.: https://e.sekretaria.ru/697620?btx=3151089&utm_campaign=ssom_art&utm_medium=refer&utm_source=www.sekretariat.ru (Дата обращения: 17.03.2020).
7. Рогожин М.Ю. Делопроизводство в кадровой службе. М., 2019. С. 684.
8. Ситникова Е., Сенаторова Н. Оформление трудовых отношений: образцы документов, комментарии и разъяснения. М., 2016. С. 65.
9. Тихомиров М.Ю., Тихомирова Л.В. Кадровое делопроизводство. Образцы правовых документов. М., 2018. С. 172.
10. Хранение документов // Журнал «Справочник секретаря». 2019. №5 (май) URL.: <https://www.sekretariat.ru/article/211040-hranenie-dokumentov-19-m5> (Дата обращения: 18.02.2020).

ОЦЕНКА ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Ефремова А.А.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
4 курс*

Научный руководитель: Комарова О.А.

*д-р эконом. наук, профессор
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Оценка деловых качеств относится к неотъемлемым и важным элементам управления персоналом, она представлена в виде

системы, имеющей достаточно сложную структуру и позволяющей реализовать регулятивную функцию по отношению к управленческим работникам или руководителям.

Деловые качества руководителя – это прежде всего умение организовать работу, распределять обязанности, лидерство, коммуникабельность, способность убеждать, инициативность и самоконтроль. Все вместе эти характеристики показывают уровень компетентности и организаторских способностей управленца, насколько хорошо он готов справиться с поставленными перед ним задачами [2].

К основным деловым качествам руководителей можно отнести: системное мышление, способность принимать решения, творческое мышление, способность к самоанализу, компетентность, лидерство, стрессоустойчивость, постоянное саморазвитие, ответственность за свои действия и делегирование.

В структуре деловых качеств руководителей целесообразно выделять два элемента – компетентность и организаторские способности.

Компетентность представляет собой единство двух компонентов – набора способностей (природных и сформированных в процессе обучения и познавательной деятельности) и поведенческих характеристик сотрудников.

Существует четыре блока компетенций руководителей: общекорпоративные, личностные, профессиональные и управленческие [1].

Общекорпоративная компетентность – это умение эффективно взаимодействовать с коллегами добиваясь координированных действий, умение вырабатывать общекорпоративные нормы, ценности и права в соответствии с текущим и перспективным состоянием организации. Управленческие компетенции (или базовые) – это качества врождённые и практически не поддающиеся корректировке (инновационность, умение контролировать эмоции, способность быстро находить решения задач, общительность и уверенность и т.д.).

Знания, навыки и умения, необходимые для выбранной профессиональной области – это профессиональные компетенции руководителя (ориентация на достижение, умение организовывать свою работу, знания последних тенденций отрасли и т.д.) [4].

Управленческие компетенции развиваются по мере профессионального роста, они формируются в течении длительного вре-

мени (лидерство, разработка эффективных решений, ведение переговоров, собственная эффективность и др.).

Эффективный руководитель обязан знать все о направлении деятельности компании, причем иметь об этом полное представление. Однако немаловажно уметь управлять, ориентируясь на достижения. Руководитель, способный организовать работу, контролировать ход ее выполнения, и при этом смотивировать своих подчиненных на результат, не забывая об организации своей деятельности несомненно, ценен для любой компании, заинтересованной в эффективном руководстве.

Организаторские способности во многом определяются природными задатками, но они также приобретаются в процессе учебы и работы.

К организаторским способностям можно отнести: умение формировать задачи, умение принимать оперативные и стратегические решения, умение согласовывать свои замыслы с действительностью, умение организовывать, координировать и направлять, контролировать деятельность подчиненных, умение эффективно сотрудничать с другими подразделениями.

Руководитель с развитыми организаторскими способностями в состоянии быстро и правильно оценить ситуацию, выделить первоочередные задачи и достаточно точно рассчитать сроки их решения [3].

Для оценки деловых качеств сотрудников, занимающих руководящие должности или претендующих на них, часто используются методики, позволяющие определить наличие специальных компетенций, необходимых этой категории работников. Достоверные результаты можно получить с помощью метода центров оценки. Он позволяет не только выявить наличие тех или иных деловых качеств, но и разработать индивидуальную программу тренировок, позволяющих развить нужные компетенции.

Основные методы оценки персонала делятся на:

- 1) Качественные методы;
- 2) Количественные методы;
- 3) Комбинированные методы.

К группе качественных методов обычно относят методы биографического описания, деловой характеристики, специального устного отзыва, эталона, а также оценки на основе обсуждения (дискуссии).

Замечено, что методы биографического описания, устного отзыва и характеристик в хозяйственной практике чаще всего

применяются при найме и перемещении работников, а методы эталона (оценка фактических качеств работника в сравнении с моделью) и дискуссий – преимущественно при назначении руководителей.

К количественным методам относят все методы с числовой оценкой уровня качеств работника. Среди них наиболее простыми и эффективными считают метод коэффициентов и балльный [5].

К группе комбинированных методов относят широко распространенные и разнообразные методы экспертной оценки частоты проявления определенных качеств, специальные тесты и некоторые другие комбинации качественных и количественных методов. Все они строятся на предварительном описании и оценке определенных признаков, с которыми сравниваются фактические качества оцениваемого.

Для оценки деловых качеств руководителей в зарубежной и отечественной практике наиболее часто применяются такие методы: метод контурных карт, метод критических случаев, метод ранжирования, метод попарного сравнения, метод заданного распределения, метод дневников, метод эталона и метод шкалирования [6].

Оценку деловых качеств руководителей можно проводить не только с помощью традиционных методов, но также и психологических тестов, направленных на определение темперамента личности (Тест Г. Айзенка) и уровня стрессоустойчивости (Опросник «Утомление – монотония – пресыщение – стресс» А. Б. Леоновой). Регулярная оценка деловых качеств руководителей позволяет организациям получить следующие преимущества: 1) построение эффективной системы обучения и подготовки сотрудников, соответствующей реальным потребностям и запросам организации на конкретном этапе жизненного цикла; 2) построение идеальной модели руководителя на основании разработки системы критериев и индикаторов оценки персонала; 3) формирование кадрового резерва, максимально соответствующего идеальной модели руководителя, по результатам оценки.

Ведение анализа и прогноза успешности руководителей для дальнейшего развития их карьеры.

Список литературы

1. Буянов В.И. Критерии эффективности развития управленческих компетенций линейных руководителей современных предприятий в ходе профессионального обучения [Электронный

ресурс]. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_36832915_49437844.pdf (дата обращения: 15.03.2020).

2. Кибанов, А.Я. Концепция компетентного подхода в управлении персоналом: монография [Текст] / А.Я. Кибанов [и др.]. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 265с.

3. Кудрявцева, Е.И. Современные подходы к проблеме формирования и использования моделей компетенций [Текст] / Е.И. Кудрявцева // Управленческое консультирование. Актуальные проблемы государственного и муниципального управления. – 2012. – №1. – С. 166–177.

4. Соколов, Н.Н. Профессиональные компетенции современного руководителя-управленца для принятия эффективных решений [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-kompetentsii-sovremennogo-rukovoditelya-upravlentsa-dlya-prinyatiya-effektivnyh-resheniy> (дата обращения: 15.03.2020).

5. Спенсер, Л., Спенсер С. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы [Текст] / Л. Спенсер, С. Спенсер. – М.: ГИППО, 2015. – 384с.

6. Старцев, Ю.Н. Компетенции управленческого персонала как фактор роста производительности предприятия [Текст] / Ю.Н. Старцев // Вестник Челябинского государственного университета. – 2015. – № 12 (367). – С. 97–102.

ВОСПОЛНЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РФ ЗА СЧЕТ АКТУАЛИЗАЦИИ ОТДЕЛЬНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

Зайцева Т.А.

канд. социол. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

На наш взгляд, человеческий капитал целесообразно рассматривать как главный фактор формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний. Человеческий капитал (концепция разработана американскими учеными Теодором Шульцем и Гэри Беккером) представляет собой совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества. Эффективная отдача от человеческого капитала возможна при эффективных вложениях в него. В условиях глобализации мировой экономики,

международной конкуренции, ускоренного развития высоких технологий понятие человеческого капитала, как экономической категории, включает все новые составляющие и постоянно расширяется вместе с развитием мирового информационного сообщества и экономики знаний. Человеческий капитал формируется за счет инвестиций в воспитание, образование, здоровье, знания, предпринимательские способности и инструментарий, информационное обеспечение труда, безопасность, культуру, искусство. Помимо этого человеческий капитал формируется и за счет притока граждан из других стран. Одновременно он может и убывать за счет оттока людей в другие государства.

В настоящее время лидерами мирового сообщества являются те страны, которые обладают качественным человеческим капиталом и умеют применять его в трудовой деятельности. Например, отстававшая в свое время от передовых стран Швеция на основе теории и практики человеческого капитала смогла модернизировать свою экономику и в конце двадцатого века вернула себе лидерские позиции в мировой системе. Сегодня ценятся не столько рабочие руки, сколько «мозги» способные создавать новые идеи, товары и услуги. При этом исследования, выявляющие вклад человеческого капитала в развитие экономики, показывают низкую капитализацию человеческого капитала в современной России. Особенность ситуации заключается еще и в том, что у нас исчерпаны демографические бонусы для развития, которые имели место в предыдущем десятилетии и проявлялись в высокой доле населения в трудоспособном возрасте. В России происходит старение населения и сокращение лиц трудоспособного возраста. Старение населения проявляется не только в увеличении доли населения в пенсионном возрасте, но и постарением рабочей силы, что создает серьезные риски для запуска технологического прорыва. В 2030 году при отсутствии изменений на рынке труда, в сфере образования, пенсионной и миграционной политике численность занятых в возрасте 26 – 30 лет может сократиться на 4.6 мил. человек, (сравнение с 2015 годом), подобные изменения присущи и для возрастной группы 31 – 35 лет [1]. Формирование человеческого капитала, как было сказано выше, происходит посредством нескольких составляющих, одной из которых является пополнение его за счет правильной миграционной политики. Суть данного положения заключается в том, чтобы преодолеть сокращение численности трудоспособного населения с высоким качеством человеческого капитала и сохранить соци-

альную стабильность за счет притока в Россию иностранцев с высокой квалификацией и потенциалом. В обозначенном ракурсе для России наиболее привлекательными являются иностранные студенты – выпускники и квалифицированные трудовые мигранты.

За последние 10 лет число иностранных студентов в РФ увеличилось в два раза. В 2019 году в нашей стране обучались 327,6 тысяч студентов. (Кстати, россиян за рубежом учится 65 – 70 тысяч человек). Учиться в Россию приезжают из европейских стран СНГ, Азии, Ближнего Востока и Северной Африки. Россия привлекает шесть процентов студентов от общемирового числа и занимает восьмое место после США, Англии, Австрии, Китая, Германии и Франции. В соответствии с национальным проектом «Образование», который планируется реализовать до 2024 года российское образование должно стать более интересным и значимым для иностранцев [2]. В соответствии с федеральным проектом «Экспорт образования» число иностранных студентов в ближайшие 6 лет должно вырасти до 425 тысяч человек. Таким образом, в России обозначены каналы привлечения молодых иностранцев для получения российского образования. Эти мигранты наиболее привлекательны для России в качестве восполнения человеческого капитала в случае их пребывания и работы в РФ после окончания учебных заведений. За годы учебы иностранцы интегрируются в российское общество, становясь специалистами, не нуждаются в переквалификации и подтверждения дипломов. За время учебы у студентов – иностранцев есть возможность осуществлять трудовую деятельность: они могут без получения разрешения на работу трудиться в своем учебном заведении на каникулах. В то же время работа в других компаниях во время учебы требует получения специального разрешения, которое действует в течение 1 года. Порядок получения такого разрешения для иностранных студентов слишком сложный и мало востребован. В 2015 году было оформлено немногим более 5 тысяч разрешений, в 2016 менее 1 тысячи. Привлечению иностранных студентов в качестве дополнительного человеческого капитала в Россию способствуют поправки в закон «О гражданстве Российской Федерации»[3]. На сегодняшний день иностранцы, которые получили после 2002 года профессиональное образование в России, и при этом отработали в стране не менее 1 года, могут получить гражданство в упрощенном порядке (без обязательного проживания в РФ в течение 3 лет). Проблему в данном случае создает

требование о наличии трудового стажа у выпускников – иностранцев, что снижает реальность получения ими гражданства РФ, так как практически ни у кого из них трудового стажа за время учебы не приобретает. Назрела целесообразность на законодательном уровне урегулировать возможность иностранным выпускникам российских вузов в течение нескольких лет после окончания вуза оставаться в стране при условии трудоустройства в России, что способствовало бы привлечению в страну квалифицированного молодого трудоспособного человеческого капитала.

По оценкам разных ведомств в 2019 году в России находилось от 11 до 13 миллионов трудовых мигрантов. По количеству приезжих из других стран РФ находится на втором месте после США. Наибольшее количество мигрантов в РФ это выходцы из Таджикистана, Узбекистана, Киргизстана, Молдовы, Украины и Белоруссии. Дальнее зарубежье представляют Китай, Вьетнам, Афганистан. В основном, цель пребывания этих людей в нашей стране – заработок. Согласно исследованию «Сколково» за год объем денежных переводов из России за рубеж равняется 44 миллиардам долларов (более 2,7 трлн. руб.), что представляет собой один из самых больших показателей в мире. Если учесть, что численность занятых в российской экономике где-то от 72 до 74 миллионов человек, то на шесть работающих россиян приходится один рабочий – мигрант. Каждый год правительство устанавливает квоты: сколько иностранных работников могут принять компании по тому или иному виду деятельности. Больше всего рабочих рук не хватает в строительстве – строительная организация может принимать до 80 % от общего числа сотрудников. Для стран, с которыми у России визовое сообщение, установлены свои квоты [4]. В 2020 году власти дали разрешение на 144 тысячи рабочих мест для мигрантов – безвизовиков. На будущий год квота уменьшена до 105 тысяч. К слову, только две трети из находящихся в РФ мигрантов указали, что въехали в Россию для работы. Остальные скорее тоже работают, но нелегально. Для работы в России иностранцы должны приобрести патент, который стоит дорого, поэтому часть приезжих, не имея средств, вливаются в так называемую теневую занятость. Помимо списка квот касаясь того или иного вида деятельности, Минтруд РФ утвердил перечень из 135 специальностей, которые наиболее востребованы в России. Это так называемые внеквотные профессии, которые могут реализоваться высококвалифицированными специалистами

(ВКС). По этим опциям можно приехать в страну без всяких количественных ограничений. К числу вневкотных профессий относятся врачи, ученые, учителя, воспитатели, инженеры, монтажники. Высококвалифицированные специалисты – мигранты – один из возможных и желаемых источников увеличения человеческого капитала в РФ. Однако в связи с введением патента, квалифицированные мигранты безвизовых стран оказались уравнены в доступе на российский рынок труда с неквалифицированными. Если в 2014 году было оформлено 159 тысяч разрешений на работу квалифицированных специалистов, то в 2015 году (введен патент) – только 22 тысячи, в 2016 году – 14 тысяч, в 2018 году – 28,2 тысячи. Количество высококвалифицированных специалистов – мигрантов желающих работать в России имеет тенденцию к снижению. Это говорит о том, что Россия недостаточно конкурентноспособна среди других стран по комплексу условий, предлагаемых специалистам мигрантам. Отрицательную роль в этом направлении сыграли также санкции в отношении РФ и как следствие уход большого числа западных компаний с российского рынка [5]. Единственная недавно появившаяся преференция для круга высококвалифицированных специалистов – это возможность упрощенного получения российского гражданства, при условии, что такой специалист проработал в России 1 год по профессии, которая включена в специальный перечень квалифицированных специалистов. Но далеко не все иностранцы хотят получить гражданство РФ. Промежуточной стадии (получения долгосрочного статуса без оформления гражданства) у нас не существует. В последнее время в зарубежных странах получил распространение своеобразный «контракт», заключаемый между мигрантом и государством: мигрант должен доказать свое желание натурализоваться и получить гражданство. Важно то, что процесс натурализации может длиться годами и все это время мигранту предоставляется вид на жительство и доступ к работе, социальным программам, кредитованию. Такая упрощенная система была бы вполне приемлема и для России, в первую очередь – для иностранных высококвалифицированных специалистов и студентов, обучающихся в России.

Необходимо учитывать, что только вышеназванные законодательные шаги для привлечения профессионалов из других стран не смогут сделать Россию местом притяжения. Большое значение имеет политика интеграции мигрантов в российское общество. Как показывает опыт многих стран, политика интегра-

ции мигрантов в российское общество должна быть двусторонним процессом: готовностью мигрантов влиться в общество, и одновременно готовностью общества принять мигрантов. Для увеличения человеческого капитала в РФ за счет мигрантов необходимо наличие в стране образовательных, культурных и других программ для иностранцев, которые были бы направлены на формирование толерантности [6]. Важным моментом в политике интеграции последних лет является передача многих функций для ее реализации муниципальным органам власти, что позволяет апеллировать к индивидуальной личности мигранта – работника и использовать потенциал каждого для участия в рынке труда.

Формирование качественного человеческого капитала в Российской Федерации наряду с другими каналами возможно за счет притока граждан из других государств. Наиболее привлекательными в этом направлении являются молодые специалисты из числа выпускников – иностранцев российских вузов и высококвалифицированные специалисты – мигранты. Для успешного восполнения человеческого капитала в России за счет мигрантов необходимо наличие в стране четкой системы привлечения и дифференцированного отбора мигрантов. Наряду с недостаточной проработанностью программ привлечения студентов – иностранцев, окончивших российские вузы, и высококвалифицированных специалистов, обладающих дефицитными на российском рынке труда компетенциями, сложность решения проблемы связана не только с неразвитостью механизма привлечения потенциальных работников в РФ, но и в целом с низкой миграционной привлекательностью России, особенно за пределами постсоветского пространства. Но это проблема требующая отдельного изучения.

Список литературы

1. Демографические вызовы России [Электронный ресурс]: эксперт.-аналит. докл. ЦСР и НИУ ВШЭ. М., 2018. URL: <https://itpgrad.ru/>.
2. Комарова О.А. Инвестирование образовательной составляющей человеческого капитала в условиях постиндустриального общества / О.А. Комарова // управление городом: теория и практика. – 2019. – №2. – С.33 – 41
3. Федеральный закон РФ «О гражданстве Российской Федерации № 62 –ФЗ (с изм и доп., вступ в силу с 17.10.2019) (Официальный интернет – портал правовой информации www.pravo.gov.ru, 26.07.2019, N0001201907260080)

4. Федеральный закон от 27.12.2019 № 503 – ФЗ « О внесении изменений в Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (Официальный интернет – портал правовой информации www.pravo.gov.ru, 28.12.2019, N000120192280048)

5. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения [Электронный ресурс]: докл. ЦСР и НИУ ВШЭ / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова, С. Рощина. М.: ВШЭ, 2017. URL: https://www.hse.ru/data/2017/03/22/1170077643/Doklad_trud.pdf.

6. Миграционная политика: диагностика, вызовы, предложения [Электронный ресурс]: доклад ЦСР и НИУ ВШЭ. М., 2018. URL: <http://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/direct/217172907>

ВЛИЯНИЕ МАТЕРИАЛЬНОГО НЕДЕНЕЖНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НА ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Зуева А.В.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,
1 курс*

*Научный руководитель: Дивиченко О.И.
канд. социол. наук, ст. преподаватель
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Разработка и внедрение системы стимулирования труда персонала являются сложными процессами в деятельности любой организации. На этапе создания системы стимулирования руководству организации необходимо выбрать какой из видов стимулирования (материальное денежное, материальное неденежное или нематериальное) будет приоритетным. Несомненно, материальное денежное стимулирование практически в любой организации выступает на первый план, но нельзя не отметить как важно применять по отношению к сотрудникам методы материального неденежного стимулирования.

Каждая организация может создавать и применять собственные способы материального неденежного стимулирования персонала. Набор стимулирующих инструментов будет зависеть от специфики работы организации, его экономического положения, стиля управления, а также от социального паспорта персонала. Так, например, если коллектив состоит из представителей стар-

шего поколения, то большее значение для них может иметь возможность получить дополнительные дни отпуска или семейную путевку на отдых.

В структуре материального неденежного стимулирования можно выделить несколько групп стимулов. Первая группа – это дополняющие условия труда. Они направлены на обеспечение сотрудников дополнительными средствами труда для облегчения и удобства выполнения возложенных на них обязанностей. Примерами дополняющих условий труда могут выступать предоставление сотрудникам служебного транспортного средства, в том числе корпоративного общественного транспорта или же оплата сотовой связи. Вторую группу стимулов можно охарактеризовать как «имиджевые». Они направлены на повышение статуса сотрудника внутри организации и вне ее. Предоставление служебного автомобиля представительского класса, стипендиальные программы, повышение квалификации – все это можно отнести к данной группе стимулов.

Третья группа стимулов имеет социально-направленный характер. Примерами таких стимулов могут выступать предоставление путевок в дома отдыха для работника и его семьи, льготное питание, ценные подарки на памятные даты, абонемент спортивный клуб, а также предоставление служебного жилья.

Стимулы также могут быть индивидуальными. Их цель – привлечь или удержать ценных для организации специалистов. Руководство может предоставлять таким сотрудникам потребительские кредиты на неотложные нужды. Все эти стимулы имеют материальную ценность и являются, таким образом, продолжением материального денежного стимулирования. В определенных ситуациях нематериальные стимулы могут образовывать до четверти семейного бюджета.

Материальное неденежное стимулирование обеспечивает предоставление работнику тех благ, получение и использование которых затруднено по каким-либо причинам, предоставление уникальных услуг, характерных только для данной организации, а также при нестабильной ситуации на рынке материальное неденежное стимулирование обретает большую ценность, так как гарантирует сотрудникам получение блага [1]. Поскольку материальное неденежное стимулирование не относится непосредственно к заработной плате и реализация его на практике происходит в форме дарения, оно вызывает положительную реакцию со сторо-

ны персонала в виде особого расположения к организации, своему рабочему месту и руководству.

Формирование в организации материального неденежного стимулирования может базироваться на разных принципах. Оно может формироваться на основе принципа «меню». Это значит, что сотрудник может самостоятельно выбрать льготы в пределах установленной суммы, которые наиболее важны для него в текущем году: кто-то выберет абонемент в престижный фитнес-клуб, кто-то – дополнительное медицинское страхование, а кто-то – оплату обучения.

Также оно может формироваться на основе заслуг: чем выше должность и больше стаж работы сотрудника, тем больше выбор благ, предоставляемых организацией. Например, руководством могут создаваться корпоративные круги, в которые попадают работники определенной должности. Для них могут быть разработаны специальные социальные пакеты, включающие в себя медицинскую страховку, служебный мобильный телефон, корпоративную кредитную карту и т.п. В то время как у сотрудников, занимающих другие должности социальный пакет будет состоять только из медицинской страховки.

Применение в организации материального неденежного стимулирования помогает сотрудникам увидеть проявляемую со стороны организации заботу о персонале независимо от занимаемой должности, создать чувство уверенности в организации и влияет на осознание персоналом своего рода защищенности [2].

Качественно разработанная система материального неденежного стимулирования способствует укреплению уважения по отношению к руководству организации, формирует у сотрудников желание работать качественнее и эффективнее, участвовать в укреплении экономических позиций организации. Чувство заботы со стороны руководства также повышает уровень лояльности персонала. Кроме того, работодатели, используя материальное неденежное стимулирование способствуют снижению профсоюзной активности, предотвращению забастовок, и привлечению и закреплению на предприятии квалифицированных кадров.

Важным требованием к разрабатываемой (или уже действующей) системе материального денежного и неденежного стимулирования персонала является документальное закрепление. Это значительно повышает ее прозрачность и позволяет ознакомиться с системой стимулирования каждому сотруднику предприятия.

Безусловно, материальное неденежное стимулирование сотрудников требует от организации определенных затрат. Но эти затраты окупаются, так как в совокупности в долгосрочной перспективе такое стимулирование дает гораздо больший эффект, чем, например, прямая выплата премий [3]. Дополнительный фактор успеха – подбор персонала с внутренней мотивацией. Таких сотрудников легко настроить на максимальную эффективность и высокую лояльность организации. Энергичные, активные и инициативные работники – залог успеха, поэтому разработка и реализация качественной стимуляции персонала, в частности материального неденежного стимулирования – важнейшая задача, стоящая перед руководством любой организации.

Список литературы

1. Лившиц С.Б. Кадровая служба / М.: Лениздат, 2015. 124 с.
2. Назарова Г.В. Стимулирование трудовой деятельности как составной элемент концепции достойного труда // Бизнес Информ. – 2013. № 6. С. 40-45.
3. Труфанова Т.А. Проблема управления мотивацией труда в современных организациях // Социально-экономические явления и процессы. – 2013. №6 (052). С. 138-144.
4. Gulei I.A., Smolenskaya O.A., Shavyrina I.V., Shapovalova V.A. Conceptual bases of formation client-oriented organizational culture of the high school // Journal of Advanced Research in Law and Economics. 2015. Т. 6. № 3. С. 551-559.

О СОВРЕМЕННЫХ ПОДХОДАХ К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Захлевная И.И.

*студент кафедры теоретической и прикладной химии
Химико-технологического института БГТУ им. В.Г. Шухова,
2 курс*

*Научный руководитель: **Булатов Е.В.***

*канд. юрид. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

В нынешней инноваторской экономике большое значение имеют ресурсы, представленные на рынке труда. Никакое производство невозможно без человека, ведь только форма компании труда характеризует этапы выработки и развития любой социально-экономической системы. Поэтому лишь человек с его

творческой энергией способен организовывать и гарантировать условия для становления инновационной экономики. Человеческие ресурсы, представленные на рынке труда, создают главные условия для выработки прогрессивной модели экономики и выступают в качестве значимого момента производства.

«Человеческие ресурсы» как экономическая категория понимается в узком и широком значении слова. В узком значении «человеческие ресурсы» (отражено в работах Э.Н. Разнодежиной и др. авторов) характеризуются теми навыками и способностями, которые могут являться полезными компании ради реализации ее целей. В широком значении слова под человеческими ресурсами следует понимать всю сумму ресурсов, отображенную на рынке труда, в том числе и человеческий потенциал. Э.Н. Разнодежина отмечает, что «человеческий потенциал» охватывает трудовые навыки и морально-нравственные свойства личности, ее социальную включенность, добропорядочные пристрастия и т. п. [1].

В широком смысле «человеческие ресурсы» часто рассматриваются как человеческий капитал. Теоретики отмечают, что понятия «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал» не являются синонимами. Человеческие ресурсы могут реорганизовываться в капитал, но для этого необходимо создать условия, обеспечивающие вероятность реализации человеческого потенциала в итоговых следствиях деятельности организации. Другими словами если человек задействован в коллективном производстве, а человеческие ресурсы доставляют очевидный заработок и создают состояние (добавленную стоимость) в обществе, то их можно назвать человеческим капиталом.

Можно отметить, что поскольку в современной литературе не сформировался достаточно ясный категориальный аппарат, понятие «человеческий потенциал» идентифицируют с человеческими ресурсами либо с человеческим капиталом, что требует ответственного научного осмысления.

В современном обществе человеческий ресурс – это специфический и главнейший из всех видов народнохозяйственных ресурсов.

Индивидуальность человеческих ресурсов сравнительно с другими аспектами народнохозяйственного производства проявляется в следующем: во-первых, люди не только создают, но также потребляют материальные и духовные ценности; во-вторых, разносторонность человеческой жизни не ограничивается исключительно трудовой деятельностью индивида. Так, дабы плодо-

творно пользоваться человеческими возможностями, должно постоянно учитывать и необходимости человека как личности. В-третьих, научно-технический прогресс и гуманизация коллективной жизни усиливают народнохозяйственную роль знаний, нравственности, умственного потенциала и прочих собственных достоинств работников, которые определяются годами и поколениями, а раскрываются человеком исключительно при благоприятных условиях.

Конкурентноспособная микроэкономика обуславливает потребность в предоставлении первоклассных человеческих ресурсов, особенность которых состоит еще и в том что:

- чем сильнее люди включены в высококласную деятельность, тем больше у них накапливается житейский опыт и тем меньше времени им требуется для качественного решения высококласных задач, тем большую авторитетность они представляют для организаций;

- сложность производственных процессов требует ответственных финансовых вложений в высококласную подготовку специалистов;

- приобретение доброкачественного труда невозможно без его эффективного стимулирования.

В современной концепции и практике управления человеческой стороной компании можно выделить три основных подхода к управлению человеческими ресурсами: экономический, органический, гуманистический [2, с. 37].

Экономический (народнохозяйственный) подход к управлению человеческими ресурсами дал начало концепции академического управления. В масштабах народнохозяйственного подхода основное пространство занимает техническая, в общем случае инструментальная, то есть сориентированная на овладение трудовыми приемами, но не административная организация людей (работников) на предприятии. Организация здесь означает комплекс автоматических отношений, предполагающих осуществление действий в рамках таких параметров: алгоритмизированно, эффективно, основательно и предсказуемо.

В масштабах органического (базисного) подхода обосновано сформировались концепция управления персоналом и теория управления человеческими ресурсами. Фейнхаузен М. исследовал процесс улучшения управления человеческими ресурсами, который предполагает уместное исключение несоответствия между обещавшей практикой управления персоналом и

современными, безостановочно меняющимися требованиями внешней среды, и вынужден осуществляться с обязательной реализацией следующих принципов: целостность, целенаправленность, гибкость, корпоративность, повторяемость, многовариантность [3].

Гуманистический подход к управлению человеческими ресурсами, особенно активно развивающийся в последнее время, исходит из представления об организации как о культурном парадоксе и фокусируется на собственно человеческой стороне организации: насколько работники предприятия интегрированы в существующую систему ценностей компании (ведь, в какой-то степени они безоговорочно принимают ее как свою личную систему ценностей); насколько работники предприятия чувствительны, эластичны и готовы к изменениям в ценностной сфере в связи с переменами в условиях их жизни и деятельности.

Компании в сегодняшних условиях должны акцентировать внимание не только на промышленной стороне (оборудование, технология и т. п.), сколько на своей корпоративной культуре и людях, которые в ней работают. И здесь на первый план выходит представление об организационной культуре предприятия. Лютенс Ф. отмечает, что «генезис совместно-творческой деятельности сопровождался поочередной модификацией организационных культур (бюрократической, базисной и предпринимательской), на основе которых завязывается партиципативная организационная культура, обретающая исполнение в корпорациях принципиально нового типа: «организации без границ», «глобальные корпорации», «научающиеся организации» [4, с. 178]. Партиципативная культура – это культура, в которой частные люди (общественность) не воздействуют исключительно как потребители, а выступают как спонсоры или производители. Девиз партиципативной культуры: «Ты за дело, а дело – за тебя».

И сегодня императивы совместно-творческой деятельности в цепи «работник – организация» таковы: принцип персонального творчества – постоянное развитие возможностей каждого индивидуума (через обучение действием, включенностью в процесс непрерывного самообразования); принцип общественного творчества – разработка и институционализация мероприятий, достаточных для решения важных проблем общественных структур; принцип культурного творчества – установка в корпоративной деятельности на высшие цивилизованные достижения, на инновационные процессы и изобретательство; принцип нравственного

творчества означает подготовленность человека служить нравственным эталоном для окружающих и самого себя.

В рамках гуманистического подхода предполагается, что организационная культура – это идеология управления и компании, и социально-экономической системы. Под идеологией управления нами подразумевается система взглядов, идей, связанных с управлением организацией, стратегией ее развития, формами и методами осуществления управленческой деятельности, с деловой этикой организации (т. е. с моральными принципами, нормами, правилами организации, относящимися к поведению внутри организации, отношениям с деловыми партнерами, потребителями, обществом и т. п.).

Идеология управления проявляется в миссии и целях организации.

Список литературы

1. Разнодежина Э.Н. Человеческие ресурсы: их роль и значение [Электронный ресурс] // Управление экономическими системами: электронный научный журнал: Режим доступа: <http://www.uecs.ru/uecs-25-252010/item/308-2011-03-25-09-52-07>.

2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Пер. с англ.; Под ред. С.К. Мордовина. – 10-е изд. – СПб.: Питер, 2009. – 359 с.

3. Фейнхаузен М. Менеджмент человеческих ресурсов // Лидер. – 1991. – № 9. – С. 10-15.

4. Лютенс Ф. Организационное поведение. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 690 с.

К ВОПРОСУ О ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ВОЛОНТЕРСТВА

Иващенко Н.Ю.

*студент кафедры стратегического управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
3 курс*

*Научный руководитель: Зайцева Т.А.
канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

На сегодняшний день современное общество как никогда нуждается в осознании необходимости и значимости волонтерских движений. Развитие волонтерской деятельности приносит огромную пользу как любому современному обществу в целом,

так и отдельным его секторам, а также отдельным волонтерам, укрепляя доверие, солидарность и взаимность между гражданами. Для отдельного человека участие в волонтерской деятельности способствует самореализации и самосовершенствованию, дает возможность получить новые знания и опыт, что, безусловно, является важным особенно для молодых людей, а также дает возможность почувствовать себя социально значимым и социально полезным.

Говоря о ценности волонтерской деятельности для нашего государства, можно отметить, что добровольная помощь и общественно-полезные работы помогают эффективнее решать некоторые задачи, стоящие перед государством и обществом. Через волонтерство, граждане вносят значительный вклад в социально-экономическое развитие своей страны. Массовые всероссийские мегапроекты и социальные катаклизмы, стихийные бедствия и возникающие с пугающей регулярностью гуманитарные проблемы, целый ряд факторов, связанных с развитием макроэкономики, с поворотами геополитики, наконец, просто с ощущением (осмыслением) себя как человека в нашем несовершенном мире, – все это делает волонтерскую деятельность весьма востребованной [4].

Развитие волонтерства способствует становлению гражданского общества, служит повышению роли некоммерческих и общественных организаций. Волонтерство положительно влияет на социальное и экономическое развитие страны в целом, помогая решить социально значимые проблемы. Корпоративное волонтерство – один из важнейших способов продемонстрировать социальную ответственность бизнеса. Волонтерство также оказывает положительное влияние на систему образования, поскольку вовлечение школьников и студентов в данный вид деятельности способствует формированию активной жизненной позиции у молодежи, развивает их навыки, повышает уровень знаний, поддерживает патриотический дух [3].

Волонтерство или волонтерская деятельность (от лат. voluntarius-добровольно) включает целый ряд традиционных форм взаимопомощи и самопомощи, официальное предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которые осуществляются добровольно на благо широкой общественности без расчета на денежное вознаграждение. Добровольцы, с точки зрения закона РФ – физические лица, осуществляющие благотвори-

тельную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг (добровольческая деятельность) [1].

Понятие «доброволец» впервые появилось в Федеральном законе «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», принятом в 1995 году. Однако до недавнего времени не существовало всеобъемлющей правовой базы, регулирующей сферу добровольчества.

Пятого февраля 2018 года был принят ФЗ-15 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)». Закон вступил в силу с 1 мая 2018 года. Этот закон дал толчок развитию законодательства, регулирующего добровольчество в нашей стране.

До 1 мая 2018 года понятие доброволец относилось к благотворительной деятельности. Теперь в Федеральном законе понятия «благотворительность» и «добровольчество» четко разведены. Федеральный закон № 135-ФЗ, который раньше был посвящен благотворительности, теперь получил название «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» [2].

Закон уравнил понятия «волонтерство» и «добровольчество», что устранило противоречия между рядом принятых ранее правовых актов. Понятие волонтер стало общепотребительным во время подготовки к Олимпийским играм в Сочи, а затем было закреплено в Федеральном законе № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», т.е. в начале применялось только в спортивной сфере. Теперь доброволец и волонтер – одно и то же [3].

В нормативно правовых актах названы участники волонтерской деятельности (добровольцы, организаторы добровольческой деятельности и добровольческие организации). Понятие «доброволец» уже было обозначено в законодательстве ранее, а понятия «организатор добровольческой (волонтерской) деятельности» и «добровольческая (волонтерская) организация» зафиксированы впервые.

Волонтерская деятельность может быть организована как некоммерческими организациями, так и отдельными физическими лицами, которые работают с добровольцами и привлекают волонтеров в свою деятельность.

Новая редакция закона предусматривает, что волонтерские организации имеют право получать поддержку от органов государственной власти и местного самоуправления, информировать

о возможностях волонтерской деятельности, а также получать иную предусмотренную законом поддержку, например, такую, которая должна быть оказана социально ориентированным некоммерческим организациям.

При создании координационно-консультативных органов в области добровольчества органы государственной власти и местного самоуправления могут привлекать организаторов добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческие (волонтерские) организации с целью достижения наибольшей эффективности в сфере развития добровольчества [2].

Касаемо органов государственной власти в закон были внесены следующие изменения:

Во-первых, в законе определены полномочия федеральных и региональных органов исполнительной власти по развитию добровольчества.

Во-вторых, органы государственной власти имеют право привлекать к своей деятельности добровольцев (волонтеров).

Однако стоит особенно подчеркнуть, что цели деятельности, в которой могут быть задействованы волонтеры, должны соответствовать целям благотворительной деятельности, изложенным в пункте 1 статьи 2 Федерального закона «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)».

Перечислим некоторые из них:

- социальная поддержка и защита граждан, включая улучшение материального положения малообеспеченных, социальную реабилитацию безработных, инвалидов и иных лиц, которые в силу своих физических или интеллектуальных особенностей, иных обстоятельств не способны самостоятельно реализовать свои права и законные интересы;

- оказание помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий, экологических, промышленных или иных катастроф, социальных, национальных, религиозных конфликтов, жертвам репрессий, беженцам и вынужденным переселенцам;

- содействие укреплению мира, дружбы и согласия между народами, предотвращению социальных, национальных, религиозных конфликтов;

- содействие укреплению престижа и роли семьи в обществе;

- охрана окружающей среды и защита животных;

- охрана и должное содержание зданий, объектов и территорий, имеющих историческое, культовое, культурное или природоохранное значение, и мест захоронения;
- социальная реабилитация детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, безнадзорных детей, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации;
- участие в деятельности по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних и т.д. [1].

Кроме того, органы власти вправе внедрять и реализовать собственные программы развития добровольчества, поддерживая волонтеров и некоммерческие организации за счет возмещения затрат и страхования.

Данный закон существенно уточняет и расширит правовые условия добровольческой деятельности. Эти условия могут быть закреплены в гражданско-правовом договоре, который заключается между организатором добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольцем (волонтером).

В таком договоре может быть подробно описано возмещение добровольцу расходов на проезд, питание, проживание, оборудование и средства индивидуальной защиты, а также условия оплаты медицинского страхования и страхования жизни и здоровья на период осуществления волонтерской деятельности.

Стоит напомнить, что труд волонтера носит добровольный характер. Поэтому Трудовой кодекс в отношении добровольца не применяется, в том числе правила об отпуске, графике работы и прочие. Доброволец имеет право отказаться от волонтерской деятельности в любое время [6]. Федеральным законом устанавливаются основные права и обязанности участников волонтерской деятельности, а также органов государственной власти в рамках их взаимодействия. Это означает, что помимо компенсации затрат, указанных выше, добровольцам может быть предусмотрена возможность получения психологической помощи, а также информационно-методической и консультационной поддержки в виде курсов, семинаров, брифингов, инструктажей. Кроме того, закон предусматривает право волонтера на получение поощрений и премий в случаях и порядке, предусмотренных законом или договором, в том числе в рамках программ и конкурсов на региональном и федеральном уровне [5].

Подводя итог сказанному, отметим, что волонтерское движение в нашей стране сегодня приобретает массовый характер, поэтому необходимо уделять больше внимание правовому регу-

лированию волонтерской деятельности в целом и правовому статусу волонтера в частности. Фиксируя особенности данной деятельности нормативным образом и транслируя эти изменения, можно рассчитывать на увеличение числа волонтеров, что поможет, во-первых, сделать больше добрых дел, а во-вторых, молодые люди, вовлеченные в данную деятельность, будут меньше времени проводить в виртуальном общении, отдавая предпочтение реальному.

Список литературы

1. Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ (ред. от 05.05.2014) «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» // Собрание законодательства РФ. 14.08.1995. № 33. ст. 3340.

2. Федеральный закон от 05.02.2018 № 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)» // Российская газета, № 26, 07.02.2018.

3. Федеральный закон от 04.12.2007 N 329-ФЗ (ред. от 02.08.2019) «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.

4. Бурчакова М.А, Хожемпо В.В. Волонтерство как форма проявления социальной ответственности государства, общества и бизнеса// Современные технологии управления. ISSN 2226-9339. – №4 (52).

5. Волонтерская деятельность. Направления волонтерской деятельности [Электронный ресурс]. – URL: <https://fb.ru/article/178807/volonterskaya-deyatelnost-napravleniya-volonterskoy-deyatelnosti-v-rossii> (дата обращения 05.04.2020).

6. Правовая природа, структура связей и содержание договора о волонтерской деятельности [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovaya-priroda-struktura-svyazey-i-soderzhanie-dogovora-o-volonterskoy-deyatelnosti/viewer> (дата обращения 01.04.2020).

СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Калустов И.Е.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,
2 курс*

Научный руководитель: Шавырина И.В.

*канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Безопасность труда и здоровья персонала представляет собой систему обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Безопасность труда и здоровья персонала на предприятии включает правовые, организационно-технические, социально-экономические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Под управлением безопасностью труда понимается планомерный процесс воздействия на систему, заключенную в парадигме «человек – машина – производственная среда». Данный процесс направлен на получение заданных значений по совокупным показателям, которые характеризуют состояние условий труда в организации [1].

Система управления безопасностью труда (СУБТ), являясь подсистемой управления предприятием в целом, имеет свою структуру.

Главной целью системы управления безопасностью труда является создание, обеспечение и поддержание безопасных и здоровых условий труда, сохранения здоровья, а также высокой работоспособности персонала в процессе осуществления трудовой деятельности.

Основными показателями, которые характеризуют систему управления безопасностью труда и здоровья персонала организации, являются:

- технические показатели – направлены на создание и обеспечение безопасной эксплуатации технических средств производства, техники;
- организационные показатели – направлены на создание и обеспечение безопасной организации всего трудового процесса и трудовой деятельности;

- санитарно-гигиенические показатели – направлены на обеспечение благоприятных санитарно-гигиенических условий труда персонала организации;
- психофизиологические показатели – обеспечивают соответствие процесса и условий труда психофизиологическим требованиям безопасности труда.

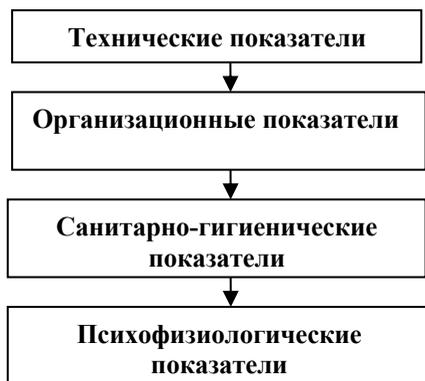


Рис. 1. Основными показателями, характеризующие систему управления безопасностью труда и здоровья персонала организации

Достижение основных целей системы управления безопасностью труда персонала в организации возможно путем реализации подцелей более низкого уровня, которые, в свою очередь, определяются видом производственных факторов, которые влияют на безопасность труда персонала организации.

Как любая управляемая система, система управления безопасностью труда персонала в организации нуждается в установлении оптимальности и пропорциональности звеньев управляемой системы. Это представляет собой одну из основных задач управления.

Современная модель системы безопасности труда заключается в признании обусловленности несчастных случаев и профессиональных заболеваний не нарушениями техники безопасности труда персоналом организации, а, прежде всего, объективными причинами. Система управления безопасностью труда и здоровья персонала организации в отечественной модели построена не на профилактике и профилактических мероприятиях, а на принципах

исключительного реагирования на страховые случаи. Так, на предприятиях практически не проводится анализ влияния неблагоприятных производственных факторов на здоровье работников, в основном фиксируются лишь последствия, приведшие к несчастному случаю, а не его возможные причины. По мнению А.П. Соловьева, основное внимание концентрируется не на предупреждении несчастных случаев во время производственного процесса, а системе компенсационных мероприятий в случае наступления несчастных случаев, предусмотренных законодательством [2].

Несовершенство, а порой отсутствие механизмов правовой защиты здоровья работников на производстве, приводит не только к сокрытию информации о неблагоприятных условиях труда, а также риску для здоровья, но и, что является грубейшим нарушением, к допуску работников к осуществлению профессиональной деятельности без учета, а иногда даже вопреки медицинским показаниям.

Основными причинами инцидентов являются существующие на рабочих местах вредные и опасные производственные факторы, которые наносят значительный ущерб здоровью персонала. Следовательно, оптимизация системы безопасности труда и здоровья персонала возможна в результате проведения систематических мероприятий и действий по распознаванию вредных и опасных факторов производства, систематическому анализу и оценке их, разработке и внедрению коррекционных мероприятий, направленных на снижение или устранение производственной опасности, а также вредности производства. Данного рода деятельность характеризуется как управление профессиональными рисками. Целенаправленное управление профессиональными рисками позволяет предвидеть проявление опасного или вредного производственного фактора, а также позволяет заблаговременно принять соответствующие меры.

Достаточное количество производственных опасностей носят латентный характер. К их числу относятся те опасности производства, которые не проявляются мгновенно и не наносят явных повреждений работникам. Следовательно, в данном случае достаточно затруднен механизм их распознавания и выявления, а, как следствие, это создает существенные сложности для оптимизации системы безопасности труда и здоровья персонала. В настоящее время существуют методики и техники выявления производственных опасностей, которые носят латентный харак-

тер. В основном они направлены на систематическое исследование производственной среды, а именно: регулярный контроль за рабочими местами и производственными площадями, осмотр и проверка специалистами службы безопасности существующих рабочих мест и эксплуатации оборудования, измерение и анализ параметров производственной среды, испытание и внедрение в производство защитных устройств и т.д. Безусловно, многое определяется и зависит от сложности производства, поэтому некоторые замеры требуют специальных знаний, а также специальной измерительной аппаратуры. В данном случае эту деятельность осуществляет непосредственно специалист по охране труда конкретного предприятия, а если стационарные условия измерения не позволяют провести тот или иной замер, то приглашаются специализированные профильные организации, которые занимаются данным видом деятельности, имеют соответствующую лицензию и право на осуществление данного рода процедур.

Таким образом, латентные опасности в совокупности с профессиональными вредностями и зарегистрированными несчастными случаями образуют массив неблагоприятных факторов. Для их минимизации разрабатывается и реализуется целая система мер и мероприятий.

Список литературы

1. Елькин А.Б., Тишков К.Н. Управление безопасностью труда : учеб. пособие. Нижний Новгород, 2008. – 105 с.
2. Лесовская О.В., Лесовский Б.Ф. Управление охраной труда работников предприятия на принципах интрапренерства // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). 2014. С. 15 – 24.

ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА И ЕГО СТРУКТУРА

Карачевцева Е.О.

*магистрант кафедры стандартизации и метрологии
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,
1 курс*

*Научный руководитель: **Проставка Т.А.**
канд. пед. наук, доцент*

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Для руководства любой компании, организации, предприятия всегда приоритетным является вопрос о том, какая численность персонала необходима, чтобы эффективно функционирова-

ли компании, организации, предприятия. Многие компании, организации, предприятия вынуждены сокращать работников из-за издержек, что не всегда положительно сказывается на развитии производства. Чем больше состав сотрудников компании, организации, предприятия тем сложнее контролировать. Численность персонала играет одну из важнейших категорий для кадрового исследования в компании, организации, предприятия.

Численность персонала – это экономический, статистический показатель, определяющий количество людей, относящихся к той или иной категории по определенному признаку. Численность персонала компании, организации, предприятия зависит от характера, сложности, трудоемкости производственных (или иных) и управленческих процессов, степени их механизации, автоматизации, компьютеризации. [1]

Учет кадров подразделяется на списочный состав, среднесписочный и явочный.

Списочный состав - персонала компании, организации, предприятия, которые должны присоединяться все работники, оформленные на постоянную, сезонную, а также на временную работу на срок один день и более, со дня зачисления их на работу. В списочном составе работников за каждый календарный день должны быть учтены как фактические работающие, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам.

Среднесписочная численность – понятие численности работников за отчетный период, которая используется для исчисления производительности труда, средней заработной платы.

Явочный состав – обращает внимание, сколько человек из состоящих в списке явилось на работу. Число фактически работающих показывает численность персонала, не только явившегося, но и фактически приступившего к работе.

Структура персонала – это совокупность определенных групп работников, объединенных по ряду признаков и категорий компаний, организаций, предприятий (представлена в таблице 1). [1]

В зависимости от участия в производственном процессе выделяются:

- промышленно-производственный персонал – это работники, связанные однозначно с производством;
- непромышленный персонал – это работники, однозначно не связанные с производством и его обслуживанием, и работники социальной инфраструктуры компании, организации, предприятия-

тия (работники детских и медицинских учреждений, находящихся на балансе предприятия, и т.д.).

Таблица 1.

Структура персонала организации

Группа	Характеристика	Этап классификации
Промышленно-производственный персонал	Сотрудники, тесным образом связанные с производственным процессом	Руководители
		Специалисты
		Прочие служащие
Непромышленный персонал	Работники, которые однозначно не участвуют в процессе производства продукции	

Промышленно-производственный персонал подразделяется на категории: Рабочие – это персонал (работники), которые заняты созданием материальных ценностей или предоставление таких услуг как производственные и транспортные. Служащие – это персонал (работники), которые оказывают финансово-расчетные функции, подготовку и оформление документов, хозяйственное обслуживание и многие другие функции. К ним относятся: секретари, контролеры, кассиры, учетники, чертежники. Служащие подразделяются на три категории: руководители, специалисты и прочие служащие.

Руководители управляют предприятием, организацией, компанией, их также можно подразделить на несколько уровней: высший звена (директор, генеральный директор, управляющий и их заместители); среднего звена (руководители основных структурных подразделений – цехов, отделов, управлений, а также главные специалисты); низового звена (прорабы, начальники малых цехов). [2] Специалисты – работники (персонал), которые выполняют экономические функции, инженерно-технические функции, юридические функции, административные функции и многие другие функции. К ним относятся: экономисты; инженеры; технологи; юристы; инспекторы по кадрам; бухгалтеры и др. Прочие служащие – работники (персонал), которые выполняет финансово-расчетные функции, подготовку и оформление документов, хозяйственное обслуживание и другие функции. К ним относятся: секретари; контролеры; кассиры; учетники; чертежники. Численность персонала (работников) делятся на следующие виды: плановая; нормативная; штатная; среднесписочная; явочная; фактическая. Все виды представлены в таблице 2.

Таблица 2.

Численность персонала	
Численность	Характеристика
Плановая	Определяется факторами производительности труда и спецификой организации на рынке. Показатель приближен к реальности
Нормативная	Определяется на основе норм труда в отрасли и объема работ
Штатная	Определяется из числа сотрудников (персонала), которые состоят в штате без учета сезонных и временных сотрудников (персонала)
Среднесписочная	Определяют среднее число работников (сотрудников) за период
Явочная	Только те работники (сотрудники), которые в данный момент находятся на рабочем месте
Фактическая	Численность реально работающих сотрудников (персонала) в компании

Можно сделать вывод, что численность персонала предприятия, компании, организации определяется какой характер деятельности свойственен компании, предприятию и организации, а также сложностью технологических процессов производства. На его значение оказывают автоматизация, механизация и другие факторы. На основе данного значения формируется нормативная численность персонала (сотрудников). Для любой компании, предприятия и организации, управление персоналом играет самую важную роль. Без отличных профессионалов никакая организация не сумеет удачно продолжать свою деятельность. В современном мире разработано много новых принципов организации производства, но воплотить их в реальности могут только сами люди, которые работают на предприятия, компании, организации, но этого мало, нужно также, чтоб они были грамотными, квалифицированными в своей деятельности рабочей. Для достижения поставленных целей необходимо формирование оптимального значения численности рабочего персонала.

Список литературы

1. Численность персонала: определение, понятие и структура. [Электронный ресурс] URL: <https://fb.ru/article/461607/chislennost-personala-opredelenie-ponyatie-i-struktura>
2. Основные характеристики персонала организации. [Электронный ресурс] URL: <https://studme.org>

3. Щур, Д.Л. Персонал предприятий энергетики. Сборник должностных и производственных инструкций: моногр. / Д.Л.Щур. – М.: Дело и сервис (ДиС), Финпресс, 2019. – 736 с

4. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, А.В. Беспалько. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К0», 2013. – 392 с.

5. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии: монография / Под. ред. Михалкиной Е.В.; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2011. – 426 с.

ОТБОР ПЕРСОНАЛА КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Кириянов В.И.

*студент кафедры строительного материаловедения,
изделий и конструкций*

*Института инженерно-строительного БГТУ им. В.Г. Шухова,
1 курс*

*Научный руководитель: **Проставка Т.А.***

*канд. пед. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Важность выбранной темы состоит в том, что в настоящий период времени в нынешних условиях рыночной экономики подбор и отбору кадров придается более существенная значимость, вследствие того что кадровый состав считается главным ресурсом любой организации, от качества и эффективности использования которого во многом зависят все экономические результаты ее деятельности.

Подбор – это вид управленческой деятельности, при которой организация рекламирует свой вакансии.

Отбор – это вид управленческой деятельности, при котором организация выбирает одного из лучших кандидатов, выбранных на вакантную должность.

Цель отбора – найти наиболее подходящего кандидата на работу в течении определенного периода времени с наименьшими затратами [3].

Высококачественный отбор формулирует организации жесткий каркас, основу, структурной единицей которой является человек, его навыки, потенциал, мотивация и ценности. Каждый элемент этой структуры обеспечивает работу во всех сферах дея-

тельности организации, решает финансовые и производственные проблемы, вопросы технической поддержки и маркетинга готовой продукции. Качество персонала на прямую влияет на качество товаров или услуг. Достижение высокого качества возможно только в том случае, если операционная эффективность компании на уровне полной производительности труда. В конечном счете, качество работы этих кандидатов будет не только повлиять на конечный продукт или услугу организации, но также продемонстрирует качество и эффективность процесса отбора персонала организации. [1].

Процесс отбора включает в себя знакомство с кандидатами, сбор и обработку информации о кандидатах, оценку качества и разработку достоверных «портретов», реальные качества сравниваются с требованиями вакантной должности. Процесс отбора включает в себя несколько этапов.

Первый этапом является предварительная беседа. Этот этап предназначен для выявления кандидатов, которые смогут выполнять необходимые функции.

Далее претендент проходит на следующий этап отбора, где необходимо заполнить бланки заявления и анкеты. Этот этап называется анкетирование, и он необходим для отсева менее подходящих претендентов. Также необходимо определить ряд факторов, которые требуют детального изучения, и источники, из которых может быть получена необходимая информация.

Третьим этапом является собеседование. Этот этап осуществляется непосредственно сотрудником организации. Во время собеседования необходимо получить подробную информацию о кандидате и предоставить заявителю возможность больше узнать о должностных обязанностях вакантной должности и корпоративной культуре организации.

Следующий этап – профессиональное тестирование. Этот метод используют, чтобы облегчить принятие решения по отбору. К разработке тестов на предмет оценке наличия способностей и склада ума, которые необходимы для того, чтобы эффективно выполнять работу на новом месте, прибегают психологи и специалисты по подбору персонала. Анализ анкет, биографий и резюме является достаточно надежным источником информации о заявителе, ориентируясь на прошлое, но считается достаточно приближенным.

Пятым этапом является проверка рекомендаций и послужной список. На данном этапе желательно подать заявку на места

предыдущей работы. Персонал должен ознакомиться с рекомендациями, характеристиками, наградами и другими достижениями. Следующий этап – медицинский осмотр. На этом этапе кандидаты проходят медицинский мониторинг и аппаратные исследования. Заключительным этапом процесса отбора персонала является принятие решения. На основании анализа происходит выбор наиболее подходящего претендента, принятие окончательного решения о найме и оформление необходимых документов [6].

Благодаря качественному подбору персонала организации может значительно снизить текучесть кадров, повышается удовлетворенность сотрудников работой и тем самым повысить эффективность работы организации [5]. Чтобы найти нужного сотрудника, каждый специалист по кадрам должен быть знаком с источниками набора персонала. Есть два возможных источника найма: внутренний и внешний [2]. Внутренние источники поиска и привлечения включают в себя: кадровый резерв организации; сотрудники организации; круг общения персонала – личные контакты; бывшие работники фирмы [4].

Преимущества внутренних источников включают в себя: 1) карьерные возможности; 2) низкие затраты на привлечение персонала; 3) знание кандидатов о специфике организации; 4) быстрое закрытие вакансии; 5) низкая текучесть кадров.

Недостатки: 1) узкий круг отбора и соперничество между кандидатами; 2) разочарование коллег, претендующих на эту должность; 3) разочарование в новой должности; 4) дополнительные затраты на развитие работника, занявшего вакансию. Внешние источники включают: государственные и коммерческие агентства по трудоустройству; высшие, средние специальные или иные учебные заведения; клиенты и поставщики; конкурирующие организации; кадровые агентства; публикации в СМИ и на бесплатных интернет-порталах [4].

Преимуществом внешних источников включает в себя: широкие возможности выбора возможных кандидатов; появление новых импульсов для развития организации; приток новых идей К недостаткам: 1) высокие затраты на подбор персонала и ухудшение климата в коллективе; 2) недостаточное знание специфики организации. На этапе предварительного отбора решаются две основные задачи: 1) отбор кандидатов на этапе предварительного просмотра документов; 2) отбор приглашенных кандидатов в процессе «отборочного собеседования».

Большая часть организаций совершает найм своих сотрудников в основном из внутренних источников. Это связано с тем что, на карьерный рост своих сотрудников, в таком случае, пондобиться меньше затрат. Кроме того, использование внутренних источников найма позволит повысить интерес к организации и работе, улучшить социально-психологический климат в коллективе и повысить приверженность работников к своей организации [2]. Качество человеческих ресурсов, их вклад в достижение корпоративных целей и качество предлагаемых продуктов или услуг в значительной степени зависят от эффективности, с которой выполнялась работа по подбору и отбору сотрудников.

Процесс принятия решений относительно подбора и отбора персонала оказывает решающее влияние на показатели эффективности всей организации. Ошибки и неправильные суждения при решении этих проблем являются дорогостоящими для всей компании и для отдельных сотрудников. Чтобы иметь возможность принимать оптимальные решения при приеме на работу и отборе персонала, в первую очередь важно четко определить критерии оценки различных вариантов [6].

Подбор персонала на сегодняшний день, а точнее его качество, эффективность и обоснованность, ключевой элемент кадровой политики, ключ к стабильной жизни, экономического развития организации, показатель стабильности, является одним из ключей, которые формируют положительный имидж компании. Поэтому можно сказать, что будущее организации напрямую зависит от персонала, поэтому каждый руководитель должен тщательно изучить весь процесс отбора, чтобы затем минимизировать любые риски, связанные с персоналом.

В заключение я хочу сказать, что если мне доведется работать с персоналом, включая принятие решений о наборе и отборе персонала, я буду уделять наибольшее внимание этой области работы, поскольку это еще больше сократит объем моей работы. Кроме того, результатом эффективного подбора и отбора персонала является снижение текучести кадров, поэтому нет необходимости тратить деньги на новый набор. То есть здесь я могу сэкономить в будущем средства, которые намного больше сегодняшних затрат.

Список литературы

1. Бухалков, М.И. Управление персоналом: Учебник / М.И.Бухалков. – М.: Инфра-М, 2015. – 288 с.

2. Дуракова, И.Б. Управление персоналом: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2014. – 383 с.

3. Друкер, П. Практика менеджмента. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 416 с.

4. Купер Д., Робертсон И., Тинлайн Г. Отбор и найм персонала: технология тестирования и оценки – М., Вершина, 2005. – 156 с.

5. Бабосов, Е.М. Управление персоналом: учебное пособие для вузов / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. – Минск: ТетраСистемс, 2012. – 288 с.

6. Зайцева, Т.В. Управление персоналом: Уч. / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. – М.: Форум, 2018. – 400 с.

СУЩНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Комаренко Д.А.

*магистрант кафедры стандартизации и метрологии
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,*

1 курс

*Научный руководитель: **Проставка Т.А.***

канд. пед. наук, доцент

кафедра социологии и управления БГТУ им В.Г. Шухова

В современном обществе, где представлены условия уже сточенной конкурентной борьбы, актуальным средством, в особенности, является максимальное и эффективное употребление всех существующих ресурсов, кроме того, преобладает значимость стремительного изменения технологий и зависимости развития фирмы от используемыми ею информационными данными. При всем этом одним из основных направлений повышения уровня конкурентоспособности на рынке на данный момент остается наиболее результативное использование потенциала сотрудников компании, так как именно людьми происходит обработка информации и независимое участие в представленном процессе производства. Результат, а в последствии и успех проделанной работы предприятия зависит от количества работающих на нем сотрудников, исходя из этого, современная концепция управления системой и организацией допускает вероятность выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая наиболее тесным образом связана с управле-

нием кадровой составляющей производства самим персоналом предприятия. В последнее время в многих источниках научной литературы, а также и на практике широко применяется ряд понятий, таких как, управление человеческими ресурсами, трудовые ресурсы, кадровая политика, управление персоналом и другие. Все эти определения имеют прямое или косвенное отношение к трудовой деятельности человека и принципами управления его поведением в организации. [1]

В целом, управление человеческими ресурсами несет под собой определенный смысл деятельности сотрудников организации, целью которой преимущественно является обеспечение фирмы рядом высококвалифицированных сотрудников, которые в ходе выполнения своих обязанностей будут в полной мере соответствовать требованиям фирмы, а соответственно, работать на ее благо и выводить организацию на новый, высокий уровень.

Человеческие ресурсы – это совокупность трудовых, интеллектуальных, творческих, предпринимательских способностей и нравственных качеств работников, рациональное формирование, использование и развитие которых обеспечивает эффективность и конкурентоспособность организации в рыночной среде. Сам процесс управления человеческими ресурсами невозможно представить без надлежащей организации мотивации сотрудников к улучшению качества работы. Мотивация может осуществляться в трех формах: [2-3]

1) Организационно-административная форма.

Данная форма считает возможным издание каких-либо приказов или распоряжений. Также предусматривает оказание прямого воздействия на сотрудников, но это является малоэффективным, так как в данном случае сотрудника заставляют выполнить определённые действия. В других случаях, он должен делать их по собственному желанию.

2) Экономическая мотивации.

Является хорошо продуманной системой премий и штрафов. Поощрение или наказание является наиболее эффективным видом влияния, так как сотрудник организации заинтересован выполнять задания руководства хорошо. За хорошо выполненную работу он получит премию, за плохую- штраф.

3) Также на мотивацию может влиять социально-психологическая составляющая.

Данное направление задумывает систему поощрение сотрудников путем продвижения их по карьерной лестнице. Также

различные награждения грамотами или благодарностями и другими достижениями, которые будут способствовать к получению дополнительного стимула для выполнения своих обязанностей.

Всего выделяют 4 особенности человеческих ресурсов.

Это:

- люди наделены интеллектом;
- люди способны к постоянному совершенствованию и развитию;
- отношения человека и организации, обычно, носят долгосрочный характер;
- люди приходят в организацию осознанно, с определенными целями и ожидают от организации представление возможности в реализации своих целей;
- каждый человек уникален.

Всего выделяют 4 аспекта реализации политики в управлении человеческими ресурсами: [4]

1) Политика найма – ограничение по определенным требованиям к претендентам на должность, составление специальных психологических и профессиональных тестов, которые помогут определить соответствие претендента на должность.

2) Собственно сама система управления человеческими ресурсами – включает в себя организацию рабочего места и рабочего времени сотрудника, постановку целей и заданий, а также построение его карьерной лестницы и продвижения по ней.

3) Повышение квалификации сотрудников – это обязательная составляющая политики в области управления человеческими ресурсами.

Данный аспект очень важен, так как подразумевает повышение качества сотрудников со временем, в свою очередь, это позволит компании самостоятельно воспитать персонал, который будет соответствовать ее требованиям. Это поможет организации сэкономить на найме более дорогих сотрудников с высокой квалификацией.

4) Политика в области поощрений и наказаний – является основной мотивационной составляющей, которая, может с мотивировать сотрудника работать лучше и проявлять инициативу в своей работе, но также заставляет сотрудника быть более ответственным, поскольку он будет понимать, что он может быть наказан за свою оплошность.

Характеристики человеческих ресурсов принято разделять на два типа: количественные и качественные.[5]

Количественные характеристики человеческих ресурсов в свою очередь выражают свою особенность в численности работников организации, которые являются необходимым компонентом для достижения поставленных целей организации.

Специфика выражения качественных характеристик проявляется в требованиях к различным группам работников. Они делятся на: психофизиологические, личностные и квалификационные.

Выделяют несколько основных идей современной концепции управления человеческими ресурсами. Это:

- человеческий ресурс является ключевым ресурсом организации.

Организация может использовать стратегический подход к формированию, освоению и развитию различных способностей сотрудников для достижения преимуществ в конкурентной борьбе на рыночной среде.

- отказ от иерархического, рационального управления с системой административного воздействия и переключение к социально-экономическому управлению, который строится на основе трудовой мотивации и повышает качество трудовой жизни.

Это устанавливает социальное товарищество и способствует возможности сделать труд «для человека».

- профессионализация управления человеческими ресурсами.

Данное положение определяет успех деятельности организации.

- повышение компетенции и мотивации работников, непрерывное развитие человеческих ресурсов.

Позволяет решить множество сложных задач новых предпринимательских стратегий.

- формирование корпоративной культуры. Данная культура основана на общности коллективных ценностей, установок и интересов. Побуждает работников к сотрудничеству и высокопроизводительному творческому труду.

Таким образом, управление человеческими ресурсами - это сложная система, которая состоит из взаимосвязанных и взаимозависимых подсистем формирования и использования и развития человеческих ресурсов, в качестве системообразующего фактора выступает компетентность как совокупность знаний, квалификации и опыта работников.

Основной целью подсистемы управления формированием человеческих ресурсов является обеспечение организации качественными человеческими ресурсами.

Подсистема управления формированием человеческих ресурсов призвана планировать потребности в новых человеческих ресурсах, подготавливать маркетинг человеческих ресурсов, производить кадровый мониторинг и аудит.

Исходя из этого, современная концепция управления человеческими ресурсами ставит важную и постоянно возрастающую роль человеческих ресурсов не только как чисто экономический ресурс, который приносит прибыль, но также, и как социальная ценность организации.

Список литературы

1. Управление человеческими ресурсами. [Электронный ресурс] URL: <http://www.grandars.ru/college/biznes/upravlenie-chelovecheskimi-resursami.html>

2. Мещерякова Е.В., Лукашук Н.А. Управление персоналом. – Минск: БГТУ, 2014. – 276 с.

3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учеб. для вузов. – 3-е изд., доп. и перераб.. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638с.

4. Вахрушева М.Ю. Особенности применения методов управления персоналом // Проблемы социально-экономического развития Сибири. – 2013. – №3. – С. 44-46

5. Павленко А.Н., Кукарцев А.В. Особенности социально-психологических методов управления персоналом корпораций // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2013. – №9. – С.126-127.

К ДИСКУССИИ О СПОСОБАХ РАЗРЕШЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ КОНФЛИКТОВ

Куроптева А.С.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
2 курс*

Научный руководитель: Новопавловская Е.Е.

*канд. юрид. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Международный конфликт является политическим столкновением (открытого либо закрытого характера) как минимум двух

государств. Подобный вид политического конфликта обусловлен несовпадением или противоречием интересов конфликтующих сторон [1 с. 31]. С точки зрения содержания претензии одного государства к другому могут быть связаны с территориальными притязаниями, распределением мировых природных ресурсов, различными экономическими составляющими и др. Весьма распространенным в последние годы способом воздействия третьей стороны на участников конфликтов является использование жестких и насильственно вводимых экономических санкций. Примером тому может служить реакция ряда западных государств на ситуацию с Украиной и Крымом, вылившаяся во введение отношении России санкций и др. Но даже в случаях, когда международный конфликт доходит до фазы вооруженного, есть определенные ограничения, в частности, касающиеся нормативно закрепленных запретов в части используемых методов ведения войны. Даже при ведении военных действий запрещается использовать бактериологические средства и оружие, удушливые, ядовитые и иные подобные газы, химическое оружие и др. [см. подробнее: 2, с. 37–40].

С незапамятных времен третьи стороны участвовали в разрешении конфликта, вставая между сторонами конфликта выработки мирного решения. Подобное внешнее вмешательство третьей стороны в конфликт именуется интервенцией, наиболее известной формой которой выступает посредничество, которое, как правило, осуществляется третьими государствами или международными организациями по их собственной инициативе или по просьбе конфликтующих сторон. Зачастую в подобных случаях конфликтующие стороны предпринимают попытку мирного урегулирования конфликтов, основной целью которого является предотвращение вооруженной фазы.

Нередко переговорный процесс завершается подписанием международного договора. В нашей стране уже многие годы действует специальный Федеральный закон, направленный на урегулирование этих вопросов [3]. Международные договоры образуют правовую основу межгосударственных отношений, содействуют поддержанию всеобщего мира и безопасности, развитию международного сотрудничества в соответствии с целями и принципами Устава ООН. Им принадлежит важная роль в защите основных прав и свобод человека, в обеспечении законных интересов государств [4, с. 17]. Международные договоры – существенный элемент стабильности международного правопорядка и отношений

России с зарубежными странами, функционирования правового государства.

На конституционном уровне России установлен приоритет общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации над внутригосударственным правом. Такое регулирование создает благодатную почву для научных диспутов относительно вопроса об имплементации норм международного права в российскую правовую систему [см. подробнее: 5, с. 97–102; 6; 7, 61–68; 8, с. 44–47]. Зачастую в работах исследуется тезис о том, что в иерархии источников российского права ратифицированный международный договор Российской Федерации стоит выше, чем федеральные законы.

Безусловно, что это так. Но есть сегодня одно и большое «но». Было бы не правильным с нашей стороны оставить без внимания внесенные в 2020 году поправки в Конституцию Российской Федерации [9]. В пояснительной записке к законопроекту было указано, что поправки направлены на защиту государственного суверенитета и устанавливают в ст. 79, что решения межгосударственных органов, принятые на основании положений международных договоров Российской Федерации в истолковании, приводящем к их расхождению с Конституцией Российской Федерации, не подлежат исполнению в Российской Федерации. Складывается ощущение неких дисбаланса и противоречивости вносимых поправок в этой части и действующих положений ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации, относящихся, между прочим, к основам конституционного строя современной России.

Полагаем, что в числе иных правовых мер по предотвращению международных конфликтов, укреплению мира и международной безопасности следует назвать:

- 1) регулирование территориальной (пространственной) среды (ограничение территориального действия) включает установление запретов на ведение военных действий на определенных территориях и использования их в качестве базы для военных операций (так называемая нейтрализация); создание безъядерных зон, в качестве которых сегодня объявлены Районы Антарктики (Договор 1959 г.); Южная часть Тихого океана (Договор Раротонга 1985 г.), Средняя Азия (Семипалатинский договор 2007 г.) и др. Создание подобных зон, как верно отмечает Г.С. Стародубцев, призвано повысить уровень доверия государств по отношению к друг другу, обеспечить национальную безопасность, предотвра-

тить конфликтные ситуаций с неизгладимыми последствиями [10, с. 231];

2) предотвращение глобальных вооруженных конфликтов и исключение несанкционированного применения оружия массового поражения, включает: ограничение гонки ядерных вооружений; нераспространение ядерного оружия; обеспечение безопасности эксплуатации ядерных установок, используемых в мирных целях;

3) запрет отдельных видов оружия массового поражения включает запрещение химического и бактериологического оружия; запрещение военного и любого иного враждебного воздействия на природную среду;

4) ограничение обычных (не относящихся к оружию массового поражения) вооружений и сокращение вооруженных сил и др.

Осознавая масштабы и негативные последствия международных конфликтов в последние годы все более пристальное внимание российских законодателей и правоприменителей уделяется вопросам предотвращения международных конфликтов. Вспомним в этой связи серьезнейший документ, именуемый Стратегией национальной безопасности Российской Федерации, где укрепление национального согласия и политической стабильности названы в числе национальных интересов на долгосрочную перспективу. Сегодня выработаны и активно апробированы на практике различные способы разрешения международных конфликтов и правовые меры, направленные на предотвращение международных конфликтов, укрепление мира и международной безопасности. Как верно отмечал Уинстон Черчилль, «ситуацию мало уметь использовать, ее надо уметь создавать», что и желаем современным лидерам всех мировых держав.

Список литературы

1. Закаурцева Т.А. Международные организации и урегулирование конфликтов. – М.: Изд-во торговая корпорация «Дашков и К», 2017. – 188 с.

2. Нуцалханов Г.Н. Имплементация международно-правовых норм о создании региональной зоны, свободной от ядерного оружия, в национальное законодательство государств Центральной Азии // Международное публичное и частное право. 2017. № 3. С. 37–40.

3. Федеральный закон от 15.07.1995 № 101-ФЗ (ред. от 12.03.2014) «О международных договорах Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1995. № 29. Ст. 2757.

4. Новопавловская Е.Е. Защита основных прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации посредством конституционного судопроизводства: монография. – Белгород: Бел ЮИ МВД России им. И.Д. Путилина, 2015. – 142 с

5. Васяев А.А. Развитие требований Конституции РФ об имплементации норм Конвенции о защите прав человека и основных свобод в части несправедливо исследованных доказательств // Современное право. 2019. № 2. С. 97–102.

6. Ковлер А.И. Европейская конвенция: проблемы толкования и имплементации: монография. – М.: ИЗиСП, Норма, ИНФРА-М, 2019. – 400 с.

7. Жеребцова Е.Е. Роль Конституционного Суда Российской Федерации в имплементации решений Европейского Суда по правам человека // Право и политика. 2011. № 1. С. 61–68.

8. Напалкова И.Г. Особенности имплементации решений Европейского суда в законодательство Российской Федерации // Российский судья. 2019. № 8. С. 44–47.

9. Закон РФ о поправке к Конституции РФ от 14.03.2020 № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти» // Собрание законодательства РФ. 2020. № 11. Ст. 1416.

10. Международное право: учебник / под ред. Г.С. Стародубцева. – 2-е изд. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2019. – 416 с.

ИНИЦИАТИВА ЧЕТЫРЕХДНЕВНОЙ РАБОЧЕЙ НЕДЕЛИ: МИФ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ ?

Куроптева А.С.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. Шухова,
2 курс*

*Научный руководитель: Зайцева Т.А.,
канд. социол. наук, доцент*

Института экономики и менеджмента БГТУ им. Шухова

Переход на четырехдневную рабочую неделю – это инициатива, высказанная не так давно экс-премьер-министром Дмитрием Медведевым на 108-й сессии Международной организации труда в Женеве и предполагающая уменьшение продолжительности

трудового времени с пяти дней до четырех. Инициатива не утверждена, но находится на этапе обсуждения, в том числе в Правительстве.

Какие изменения несет новый законопроект о рабочей неделе в четыре дня – пока не ясно. Трудовой кодекс РФ оперирует понятием «нормальная продолжительность рабочего времени», которая установлена статьей 91 и составляет 40 часов в неделю. Эта продолжительность является максимальной, конкретный работодатель вправе устанавливать и меньшую продолжительность, если это отвечает его производственным интересам. [5]

Статья 100 ТК РФ позволяет устанавливать удобный работодателю режим труда: пятидневную, шестидневную трудовую неделю или скользящий график. Трудовым кодексом РФ не установлено жестко, сколько часов продолжается один трудовой день или одна смена. Уже сейчас работодатель вправе установить четырехдневный режим по десять часов в день или менее.

Суть нововведений до конца не понятна. В этом направлении возможны несколько вариантов:

1. Сокращение еженедельной трудовой нормы в 40 часов. Но это не приведет однозначно к четырехдневному графику: работодатели вправе принять решение о сокращении продолжительности дня и сохранении пяти или шести рабочих дней.

2. Введение в статью 100 ТК РФ еще одного режима. Принципиально это тоже ничего не изменит: устанавливать четырехдневный режим работодатели вправе уже сейчас.

3. Установление одновременно и сокращения продолжительности недели в часах, и ежедневной нормы [2].

Представляется интересным рассмотреть преимущества четырехдневной рабочей недели:

Увеличивается продолжительности отдыха россиян. Это позволит больше общаться с семьями и заниматься здоровьем и досугом, либо найти дополнительные источники заработка.

Новый порядок подстегнет темпы технологического развития и модернизации производств. Для многих предприятий сокращение времени занятости сотрудников выполнимо только при условии глобальной перестройки и оптимизации всех процессов.

Предполагается повышение производительности труда. Европейский и американский опыт показывает, что сокращение трудового времени увеличивает эффективность сотрудников, а это обеспечивает экономический рост.

Снижение уровня безработицы. Если одного сотрудника работодатель сможет использовать меньшее количество времени, ему потребуется больше людей.

Одновременно очевидными являются и недостатками четырехдневной рабочей недели. К ним можно отнести следующее:

Неготовность российской экономики к резким преобразованиям. Технологически и организационно крупные компании не готовы быстро перестроиться. Дорости до сокращения рабочей недели российское производство сможет не ранее, чем через 10-15 лет. Если же реформа пройдет сейчас, это приведет к снижению производительности и новому витку экономического кризиса.

Увеличение продолжительности отдыха негативно скажется на здоровье россиян: вырастет заболеваемость ожирением и алкоголизмом.

Пока не ясно, чем реформа обернется для работников, задействованных на производствах, где необходимо постоянное присутствие, и работа организована посменно. Возможно, для них введут новые нормы продолжительности смены.

Как свидетельствуют информационные источники до конца 2020 года проблема четырехдневной рабочей недели будет обсуждаться. В действие новый порядок вступит примерно в конце 2020 года или значительно позже в связи с особенностями нынешней ситуации.

Тонкости и порядок, в котором пройдет переход на четырехдневную рабочую неделю в России, еще не конкретизированы. Скорее всего, первыми, кому придется испытать новый режим, станут государственные и муниципальные служащие, а затем – сотрудники коммерческих организаций.

Есть и другое мнение. Специалисты полагают, что сокращать трудовую неделю разумно только в тех отраслях, где важен результат, а не время, проведенное за работой. Это программисты, маркетологи, специалисты по подбору и адаптации персонала, представители творческих профессий. Возможно, тестирование начнут именно с них.

Вопрос изменения, снижения зарплаты встанет, если реформа уменьшит количество нормы трудовых часов, потому что, если график просто «сожмут» до 4-х дней при том же количестве часов, для уменьшения зарплат оснований не будет.

Еще один весьма вероятный вариант – игра с переменной частью денежного довольствия сотрудников. То есть, формально

фиксированный оклад сохранится, но реальный доход уменьшится за счет урезания премий, бонусов, различных доплат. Нечто похожее уже происходит в рамках исполнения указов президента в бюджетных сферах (образование, медицина и т. д.), где произошел перевод бонусов и премий в основную часть заработной платы. Это дает возможность отчитаться, что зарплаты растут, хотя реально на руки граждане порой получают даже меньше, чем раньше.

На наш взгляд, четырехдневная неделя – это шаг навстречу эволюции Трудового кодекса, однако в данный момент переход на такую систему работы экономически нецелесообразен и преждевременен.

Предложение о сокращении рабочей недели до четырёх дней вместо нынешней пятидневки взбудоражило общественность. В СМИ стали появляться многочисленные комментарии как сторонников, так и противников инициативы.

В ходе мониторинга были проанализированы сообщения в социальных сетях, онлайн-медиа и блогосфере за месяц. За этот срок теме посвящено более 22000 сообщений. При этом общая вовлечённость (количество лайков, репостов и комментариев) составила более 115 000 [6].

Были заведены темы Вконтакте и на Facebook, среди них наибольший отклик пользователей получили следующие:

- профсоюзы призвали перевести россиян на рабочую четырехдневку;
- врачи предупредили об опасности четырехдневной рабочей недели;
- почти половина россиян боится дополнительного выходного.
- Медведев продолжает настаивать на введении в России 4-дневной рабочей недели.

Согласно данным опроса ВЦИОМ, почти половина граждан России (48%) не поддерживает идею перехода на новый график. Интересно, что эта статистика практически совпадает и с результатами мониторинга социальных медиа: по данным системы Youscan, 47% пользователей негативно высказались относительно введения четырехдневной рабочей недели.

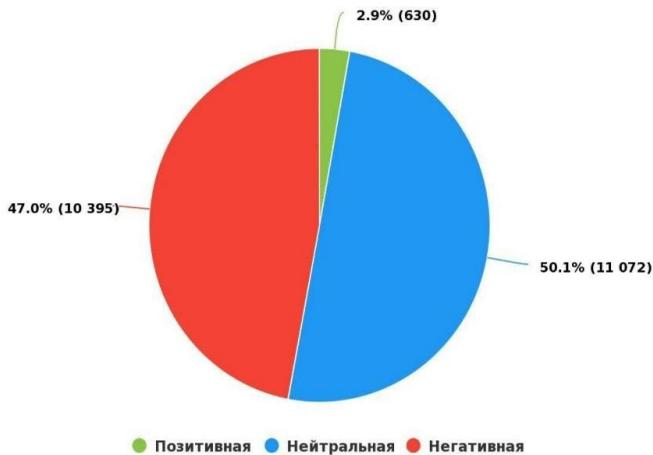


Рис. 1. Распределение упоминаний по тональности

При этом вторая половина высказываний (50,1%) носит нейтральный характер. В данном случае авторы не придерживаются какой-либо определенной точки зрения, а рассуждают как о плюсах, так и минусах нововведения или вовсе утверждают, что им всё равно, сколько дней в неделю работать [3].

А вот положительно отреагировали на идею сократить рабочие дни до четырёх в неделю лишь 2,9% пользователей.

В основном все позитивно настроенные комментарии сводятся к желанию иметь больше свободного времени для общения с близкими и родными, отдыха, личных дел и творчества за счёт «лишнего» выходного. Можно наблюдать, как растёт волна негатива одновременно с ростом обсуждений новости в СМИ и социальных сетях. Скачки негатива связаны с выходом новых инфоповодов по данной теме.

Если рассматривать сферу деятельности авторов дискуссии, то больше всего идее перехода на четыре рабочих дня в неделю обрадовались офисные работники.

А вот работники заводов, госструктур, врачи, преподаватели и другие, как правило, не готовы к изменениям в рабочем графике. Причины всё те же: снижение зарплат, увеличение ежедневного рабочего времени или невозможность полноценно выполнять весь объём работы за меньшее количество дней в неделю.

Среди интернет-пользователей высказались и работодатели, которые также находят в перспективе перехода на четырех - дневную рабочую неделю подводные камни и трудности в виде падения производительности, роста цен на товары и услуги и экономических потерь [4].

Говоря об идее сокращения трудовой недели, стоит вспомнить, что в ходе обозримой истории в России постепенно снижалась продолжительность рабочей недели. Так, в Российской империи в 1897 году максимальная длительность рабочей недели составляла 69 часов при шестидневке. Привычная нам пятидневная рабочая неделя по 8 часов в день была введена в СССР в 1967 году, а позже зафиксирована её продолжительность в 41 час. Сейчас официально у нас в стране установлена 40-часовая рабочая неделя, однако по факту многие сотрудники перерабатывают намного выше нормы. Кто-то по требованию работодателя, а кто-то по собственной инициативе.

Судя по данным Организации экономического сотрудничества и развития, Россия входит в пятёрку стран-трудооголиков, наряду с Грецией, Южной Кореей, Коста-Рикой и Мексикой. По ту сторону рейтинга, среди стран с наименьшим количеством рабочих часов в год, находятся Германия, Дания, Норвегия, Нидерланды и Швейцария.

Итак, стоит ли рассчитывать на ближайшие изменения в продолжительности рабочего времени? Помимо дискуссий о достоинствах и недостатках четырёхдневки, многих волнует вопрос: а насколько сейчас вообще реальна перспектива перехода на 4-дневную рабочую неделю?

Некоторые сомневаются, что такое сокращение рабочего времени в принципе возможно, другие считают, что даже в случае нововведения, их рабочий график всё равно не изменится, третьи же с нетерпением ждут изменений, однако понимают, что подобные изменения наступят нескоро [7].

Пока инициатива о переходе на четырёхдневную рабочую неделю в России вызывает больше вопросов, чем однозначных ответов и мнений на этот счёт. Ведутся дискуссии о плюсах и минусах введения 4-х дневного рабочего графика: с одной стороны, многие не отказались бы иметь один лишний выходной для отдыха и личных дел, с другой стороны, такое решение может привести к увеличению безработицы, падению производительности и снижению уровня жизни россиян.

Большинство высказавшихся насчёт перспективы четырёхдневной рабочей недели опасаются снижения заработной платы и увеличения длительности рабочего дня. Реакция участников дискуссий во многом зависит от их профессиональной сферы и нынешнего графика. Так или иначе, тема о четырёхдневной рабочей неделе вызвала широкий диссонанс в обществе.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. №197-ФЗ (в ред. от 16.12.2019) [Текст] // Собрание законодательства РФ. - 2020. – 218 с.

2. Четырёхдневная рабочая неделя в России – чего ждать: будем больше отдыхать или меньше получать? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://finansypress.ru/4-h-dnevnaaya-rabochaya-nedelya-v-rossii-chego-zhdad-budem-bolshe-otdyhat-ili-menshe-poluchat/>.

3. Четырёхдневная рабочая неделя превратит россиян в рабов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://pikabu.ru/story/4kh_dnevnaaya_rabochaya_nedelya_prevratit_rossiyan_v_rabov_6872529.

4. Иллюзия обмана: почему в России не введут 4-дневную рабочую неделю. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://newizv.ru/news/economy/09-10-2019/illyuziya-obmana-pochemu-v-rossii-ne-vvedut-4-dnevnyu-rabochuyu-nedelyu>.

5. Переход на четырёхдневную рабочую неделю: кто попробует первым. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://yandex.ru/turbo?text=https%3A%2F%2Fgosuchetnik.ru%2Fkadry%2Fperekhod-nachetyrekh-dnevnyu-rabochuyu-nedelyu-kto-poprobuet-pervym>.

6. Переход на четырёхдневную рабочую неделю: «розовая мечта» или «очередная махинация»? [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://tjournal.ru/flood/115599-perehod-nachetyrekh-dnevnyu-rabochuyu-nedelyu-rozovaya-mechta-ili-ocherednaya-mahinaciya>.

7. Эксперты оценили плюсы и минусы четырёхдневной рабочей недели [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2019/08/22/eksperty-ocenili-pliusy-i-minusy-4-dnevnoj-rabochej-nedeli.html>.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНЫХ КАЧЕСТВ СОТРУДНИКА

Лучкин А.А.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,
1 курс*

Научный руководитель: Шавырина И.В.

*канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Проведение оценки деловых качеств сотрудников организации основывается на факторах, которые характеризуют:

- а) непосредственно работника, который обладает определенным набором знаний, навыков, способностей;
- б) содержание и видовые характеристики трудовых функций, фактически выполняемых им;
- в) результаты его деятельности.

На наш взгляд, оценка должна производиться на основе комплексного (интегрального) показателя, который может быть получен путем объединения двух частных оценок. Первая определяет показатели, характеризующие работника, т.е. степень развития профессиональных и личностных качеств работника (П) и уровень квалификации (К), а также их количественные измерители; вторая – показатели, характеризующие выполняемую работу, т.е. позволяет сопоставить результаты труда работников (Р) с учетом уровня сложности выполняемых ими функций (С).

Комплексная оценка (Д) определяется по формуле:

$$Д = ПК + РС, \tag{1}$$

Каждый элемент комплексной оценки характеризуется своим набором признаков и имеет соответствующую шкалу для их количественного измерения. При расчете комплексной оценки значение каждого элемента выражается в долях единицы.

Для определения величины показателя П производится оценка степени проявления каждого из признаков с учетом их удельной значимости, определяемой экспертным путем, отдельно для руководителей и специалистов.

Каждый признак профессиональных и личностных качеств (для руководителей – 5, для специалистов – 6) имеет три уровня (степени) проявления и оценивается по принципу отклонения от среднего значения. При соответствии конкретного признака сред-

нему уровню его количественная оценка равна 1, выше среднего – 1,25, ниже среднего – 0,75.

Оценка по всей совокупности признаков, определяющих профессиональные и личностные качества работников (П), производится путем суммирования оценок признаков, умноженных на их удельную значимость, и рассчитывается по формуле:

$$П = \sum_{i=1}^n a_{ij} \cdot x_i, \quad (2)$$

где i - порядковый номер признака ($i = 1, 2, \dots, n$)
(для руководителей $n = 5$, для специалистов $n = 6$);

j - уровень (степень) проявления признака ($j = 1, 2, 3$);

a_{ij} - количественная мера признака у работника;

x_i - удельная значимость признака в общей оценке (доли единицы).

Для того, чтобы можно было оценить работу всех категорий работников мы предлагаем перечень критериев оценки руководителей и специалистов организации.

Оценка руководителя имеет основной целью поиск вариантов для повышения эффективности работы как конкретных структурных подразделений, так и организации в целом. Достижение данной цели возможно только в том случае, когда, с одной стороны, руководитель наилучшим образом будет использовать все возможности, которые находятся в его распоряжении, а с другой стороны, когда руководящие должности будут занимать самые способные, самые достойные, самые знающие люди. Объективность и точность оценки работы достигаема только в том случае, когда она максимально учитывает все основное содержание управленческой деятельности.

Основными направлениями управленческой деятельности, в совокупности составляющие содержание работы руководителя и определяющие его профессиональную успешность, являются:

1. Работа с документами.
2. Управление в критических ситуациях.
3. Делегирование.
4. Планирование и распределение ресурсов.
5. Профессиональные знания.
6. Мотивация подчиненных.
7. Обучение подчиненных.
8. Коммуникация (общение и обмен информацией).
9. Оказание внимания к подчиненным.
10. Трудовая мораль.

11. Взаимодействие с другими подразделениями.

12. Участие в процессе нововведений.

Безусловно, указанные направления управленческой деятельности не перекрывают содержание работы руководителя. Тем не менее, они задают определенный вектор оценивания управленческого потенциала конкретного руководителя.

В рамках оценки деятельности руководителей принято выделять несколько составляющих:

1) вклад руководителя в достижение целей конкретного структурного подразделения, а также организации в целом;

2) стиль управления, его особенности;

3) сама личность руководителя.

При оценке деятельности руководителей учитываются также финансовые и производственные показатели работы возглавляемого им структурного подразделения.

При оценке трудовой деятельности специалистов на первый план выходят несколько иные показатели, нежели чем при оценке управленческого труда. К числу критериев оценки труда специалистов относятся:

1. Производственные показатели (производительность, качество труда).

2. Трудовая дисциплина.

3. Безопасность труда и правильная эксплуатация оборудования.

4. Профессиональные знания.

5. Выявление проблем и неполадок.

6. Работа с документами.

7. Сотрудничество.

8. Мотивация к труду.

Представляется важным, чтобы в результате оценки работы специалистов внимание аттестующих не концентрировалось исключительно на ошибках, недостатках или просчетах в работе. Необходимо, чтобы собеседование было направлено на выявление тех факторов, которые мешают эффективной работе сотрудника, а также способны повысить эффективность его работы в целом.

На наш взгляд, рассмотренные нами критерии оценки профессиональных и личных качеств сотрудника, на основе признаков, определяющих профессиональные и личные качества работника, с достаточной степенью вероятности позволяют:

1) оценивать весь спектр качеств сотрудника организации,

включая как профессиональные характеристики, так и личные качества;

2) обеспечивать прозрачность процедуры аттестации персонала организации;

3) избегать определенной степени субъективизма при и оценивании персонала организации;

4) оценивать результативность трудовой деятельности всех категорий сотрудников организации;

5) улучшать процесс расстановки персонала, а также рациональность использования труда сотрудников организации;

6) предупреждать необходимость повышения квалификации и т.д.

Список литературы

1. Шамаева О.П., Хорошун Н.А. Регулирование трудового поведения как составная часть стратегического управления // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2017. № 1. С. 234–239.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Матренина А.Ю.

магистрант кафедры социологии и управления

Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,

2 курс

Научный руководитель: Демененко И.А.

канд. социол. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Изучение развития теоретических представлений о содержании и управлении мотивационными процессами в сфере труда дает возможность определить, что по мере социально-экономического развития общества изменялось направление вектора мотивационных влияний. От начальной ориентации исключительно на увеличение производительности труда, то есть на стимулирование физической активности работников, мотивация начала постепенно ориентироваться на увеличение качества труда, на стимулирование творческой активности и инициативы, и на закрепление сотрудников в компании [1].

Текущая действительность требует совсем другого взгляда на процесс мотивации персонала организации. Нужно понимать, что персонал – это один из главных факторов успеха компании и

поэтому должен выполняться равнозначный обмен между компанией и ее сотрудниками. С одной стороны должна быть лояльность сотрудников, которая способствует достижению стратегических целей компании, а с другой стороны – удовлетворение материальных и моральных потребностей сотрудников с применением компанией комплексной системы мотивации персонала [2].

Мотивация – это процесс побуждения себя или других людей к выполнению деятельности для реализации личных целей или целей компании [3].

Мотивация к труду образуется только тогда, когда трудовая деятельность выступает если не единственным, то главным условием получения блага.

Существенное значение для образования мотивации к труду имеет оценка возможности достижения целей. Если достижение цели не требует существенных усилий или ее, напротив, очень сложно достичь, то мотивация к труду не образуется.

Сила мотивации характеризуется степенью актуальности потребности для сотрудника. Чем насущнее потребность в каком-либо благе и чем сильнее желание его получить, тем эффективнее будет работать сотрудник.

С целью обеспечения достаточной глубины исследования следует обратиться к вопросам понимания такой категории как мотивация трудовой деятельности с точек зрения различных школ и концепций.

Эти школы общей теории мотивации создали условия для плодотворного изучения в науке такого явления как мотивация трудовой деятельности, которое осуществлялось с точки зрения разных аспектов.

Процесс изучения мотивации трудовой деятельности сформировался в следующих подходах: стимулирование производительности труда (тейлоризм), психотехнический, бихевиористический (теория поведения), когнитивный, гуманистический, содержательный и процессуальный.

Последние два подхода некоторыми авторами выделяются как основные в современности.

Подход, сформированный Ф. Тейлором, заключался в признании ведущей роли рационального вознаграждения работников по результативности их трудовой деятельности, то есть мотивация персонала напрямую связывалась с производительностью в производстве. В рамках этого подхода основными причинами

низкой производительности работников считались классовая солидарность, природная склонность человека выполнять работу медленно, низкий уровень квалификации и отсутствие профессионального обучения на предприятиях. Единственной целью повышения трудовой мотивации в данном случае является максимизация прибыли работодателя и улучшение материального состояния работников, которые можно достичь следующими способами:

- стандартизация всех операций, выполняемых на предприятии, поиск самых оптимальных решений;
- тщательный отбор работников на предприятии, формирование системы наставничества и увольнение персонала с низкими показателями производительности;
- материальное вознаграждение работников за скорость и точность выполнения своих трудовых функций.

Психотехнический подход образовался независимо от подхода Ф. Тейлора и предлагал совершенствовать систему управления трудовой деятельности, полагаясь на известные психологические закономерности [5]. Представители этого подхода уделяли значительное внимание диагностике и совершенствованию мотивации труда работников, опрашивая руководителей, наблюдая за работой персонала, осуществляя экспериментальные опыты с успешными и неуспевающими работниками, исследуя динамику мотивации в зависимости от меняющихся условия деятельности. В целом подход предполагал такой сценарий, при котором работодатель находит работника с высокой трудовой мотивацией и ориентирует его на успех, организовывая его рабочее место определенным образом.

Поведенческий подход сформировался в противостоянии вышеописанных подходов, критикуя их упрощенный взгляд на работника как на экономический субъект и формальную инженерную единицу, предлагая взамен рассматривать процесс трудовой мотивации как систему социальных отношений. В концепции этого подхода считается, что мотивациям можно обучиться. Центральное значение в этой теории имеет категория «драйв», которая определяет процесс возникновения мотивации у работника. «Драйв» описывает лишь механизм возникновения мотивов, в то время как для разных мотиваций у человека возникает еще и внутренний стимул, определяющий активность работника в процессе осуществления его трудовых функций. В настоящее время бихевиористы не отрицают значимость экономических стиму-

лов, однако, полагают, что их необходимо рассматривать только в совокупности с социальными и психологическими факторами, поэтому и сейчас эта школа занимается поиском наилучшего сочетания этих факторов.

Следующий подход в теории трудовой мотивации – когнитивный, сторонники которого полагают, что поведение работника формируется в результате ожиданий, основанных на прошлом опыте, а не в результате механических или врожденных процессов [6]. Когнитивисты утверждают, что мотивация работника – это проявление целенаправленного и устойчивого поведения, основанного на доступной информации, которое зависит от способностей работника, трудности поставленной перед ним задачи, прилагаемых обычно усилий и других атрибутов трудовой деятельности.

Гуманистический подход рассматривает трудовую мотивацию персонала, исходя из анализа поведения людей в процессе их трудовой деятельности, их потребностей, взаимоотношений в коллективе, а также общей социальной обстановки и тенденций в групповых процессах. Представители этого подхода полагают, что ядром высокой мотивации работника является не материальное благо, а степень морального удовлетворения от труда, психологический комфорт в трудовом коллективе и самоудовлетворение. Основоположники этой школы предвосхитили появление в теории, а затем и в практике моделей совместного управления.

В качестве способов повышения мотивации сотрудников представителями этой теории предлагается частично наделять персонал властью и предлагать работникам помощь вместо жесткого контроля.

Таким образом, рассмотрение концептуальных оснований системы мотивации труда персонала, позволяет представить определенную научную картину становления и развития мотивационных векторов и механизмов развития управленческой деятельности.

Список литературы

1. Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Алгоритм построения системы мотивации труда персонала на основе крi // Этносоциум и межнациональная культура. 2018. № 5 (119). С. 90-101.
2. Сухов М.А. Опыт внедрения системы саморазвития персонала в российских компаниях / М.А. Сухов, О.А. Пешкова //

Автоматизация и управление в технических системах. 2015. № 4. С.22-28.

3. Воронина Л.И. Эффективность и результативность системы мотивации труда персонала государственных и муниципальных служащих // Менеджмент в государственных структурах: Альманах. 2017. С. 47-65.

4. Демценко И.А., Папанова О.А. Реинжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова . 2016. № 6. С. 235-237.

5. Голенкова З.Т., Кошарная ГБ., Кошарный В.А. Влияние образования на повышение конкурентоспособности работников на рынке труда // Интеграция образования. 2018. Т. 22. №2 (91). С. 262-273.

6. Куренкова А.О. Эффективные методы мотивации труда персонала организации // Аллея науки. 2018. Т.6. № 10 (26). С. 678-681.

РОЛЬ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Медведева Е.О.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,
2 курс*

*Научный руководитель: Авилова Ж.Н.
канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Оценка персонала необходима для активного и осознанного совершенствования бизнес-процессов в организации любого уровня, в связи с чем, представителям руководящего состава компании требуется концентрировать внимание на внедрении эффективной системы оценки. Роль современного формата оценки персонала состоит в повышении эффективности работников, в нахождении слабых мест использования кадрового потенциала и в предложении решений, которые могут заключаться в обучении или ротации кадров.

Оценивать эффективность персонала можно с помощью качественных, количественных и комбинированных методов. Кроме того, на сегодняшний день существует ряд современных методов оценки персонала. Осуществить эффективные изменения текущей

системы оценки персонала будет невозможно, если результаты анализа не повлияют на кадровую политику, не приведут к улучшению бизнес-процессов и повышению эффективности работы организации. При внедрении системы оценки персонала необходимо отталкиваться от долгосрочных целей и стратегии организации [5].

Обратим внимание на методы оценки персонала, среди которых можно выделить следующие:

1) качественные методы (оценка выполнения задач, матричный метод, метод системы произвольных характеристик, метод 360 градусов, групповая дискуссия);

2) количественные методы (метод балльной оценки, ранговый метод, метод свободной балльной оценки);

3) комбинированные методы (метод суммы оценок, система группировки) [3].

В основе качественных методов лежит изучение, анализ и описание сотрудников, где важен глубокий взгляд и погружение в ситуацию. Традиционно в обществе больше доверяют количественным методам, ведь то, что можно посчитать, можно изменить. Комбинированные методы сочетают качественные и количественные оценки. Комплексная оценка, очевидно, самая полная и достоверная [4].

На рисунке 1 представлена роль оценки персонала в кадровом менеджменте в разрезе кадровых задач, решить которые дает возможность именно оценка персонала.

Оценка работы персонала дает возможность решить следующие кадровые задачи			
оценить потенциал для продвижения и снижения риска выдвигения некомпетентных сотрудников	организовать обратную связь сотрудникам о качестве их работы	поддерживать у сотрудников чувства справедливости и повышать трудовую мотивацию	разрабатывать кадровые программы обучения и развития персонала

Рис. 1. Роль оценки персонала в кадровом менеджменте

Оценка персонала осуществляется на разных этапах работы с кадрами. Стоит отметить, что оценка персонала представляет сложную, многоэтапную систему определения ключевых характеристик работников, которая ориентирована на принятие стратегических решений по улучшению производительности и качества работы. Оценка персонала находится в тесной взаимосвязи со всеми элементами управления штатом. Реализация процедур оценки персонала осуществляется согласно ключевым аспектам работы с кадрами: 1) при приеме на работу; 2) при поощрении; 3) при продвижении; 4) при обучении; 5) при реорганизации [2].

Представленные на рисунке 2 процедуры позволяют объективно оценить соответствие сотрудников занимаемым должностям.

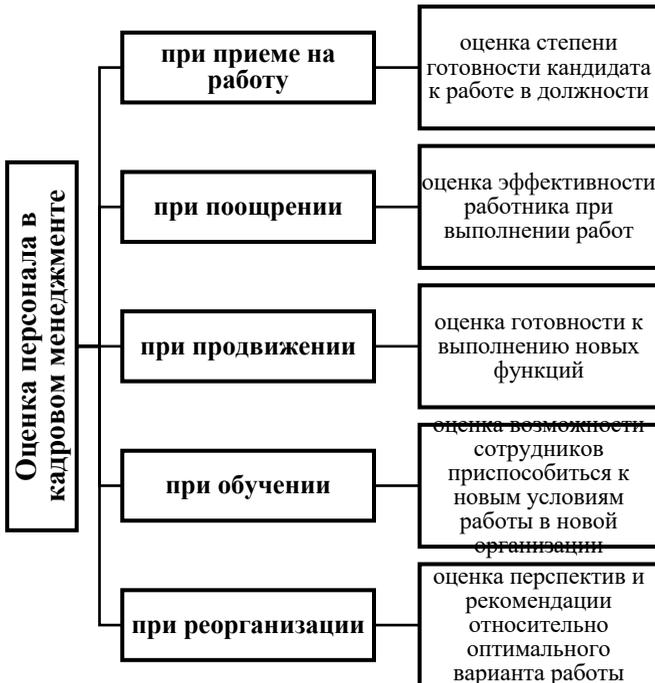


Рис. 2. Процедуры оценки персонала в кадровом менеджменте

Благодаря оценке персонала определяется соответствие знаний, навыков, опыта и квалификации каждого сотрудника зани-

маемой должности. Работа по оценке персонала связана с ежедневным межличностным общением, для чего необходимо владеть основами психологии и конфликтологии. Также требуется ориентироваться в трудовом законодательстве, знать правила применения профессиональных стандартов, уметь использовать различные методы оценки персонала [1].

Реализовать управление персоналом без регулярной оценки невозможно, т. к. она помогает сотрудникам соединить собственные карьерные ожидания с важными для организации показателями эффективности. Для того, чтобы сам процесс оценки персонала был правильным и эффективным, в первую очередь, необходимо определиться с инструментарием. В некоторых случаях будут уместны простые и понятные количественные методы: выполняют работники план или нет. Иногда нужен психологический разбор с помощью качественных методов, чтобы найти корень проблемы и начать структурные изменения.

Список литературы

1. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала. – М., 2017. – 391 с.
2. Денисов А.Ф. Отбор и оценка персонала. – М., 2016. – 304 с.
3. Иванова, С. Поиск и оценка линейного персонала: повышение эффективности и снижение затрат. – М., 2017. – 129 с.
4. Оксинайд, К.Э. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации. – М., 2018. – 64 с.
5. Авилова Ж.Н. Система кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона. Всероссийский журнал научных публикаций. 2011. С. 49.

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ФАКТОР ДОСТИЖЕНИЯ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ

Медведева Е.О.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,
2 курс*

Научный руководитель: Авилова Ж.Н.

*канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Оценка персонала представляет сложную систему выявления характеристик работников, ориентированную на помощь руководящему составу организации в принятии управленческих решений, направленных на увеличение результативности деятельности персонала. Оценка подчиненных находится в прямой зависимости от основных функций управления персоналом.

На сегодняшний день в российских организациях наблюдаются динамические процессы в модификации подхода к оценке персонала. Ключевую роль для создания конкурентных преимуществ организации играет применение целого комплекса разнообразных инструментов, призванных оценить соответствие большого количества показателей и критериев. Наряду с этим распространенные за рубежом методики оценки персонала на отечественную почву перенесены не так давно, по этой причине недостаточно квалифицированные представители организаций испытывают некоторые сложности в их реализации. Следует отметить тот факт, что все еще не существует единой системы для решения всех складывающихся проблемных ситуаций.

Если раньше достижение конкурентных преимуществ происходило в основном за счет технико-технологической модернизации, развития маркетинга, то сегодня особое значение имеет наличие эффективной системы оценки персонала, которая позволяет установить, насколько компетентным является персонал организации [5]. Оценка персонала как стратегический фактор достижения конкурентных преимуществ напрямую связана с решением следующих задач управления персоналом:

- 1) развитие у подчиненных стремления внести собственный вклад в достижение общего успеха организации;
- 2) заинтересованность персонала в итоговом результате;
- 3) формирование приверженности организации;
- 4) развитие компетенций, которые требуются организации;
- 5) рациональная организация труда [2].

На рисунке 1 представлены группы конкурентных преимуществ, каждая из которых дает общую характеристику персонала (конкурентные преимущества высокого и низкого ранга).

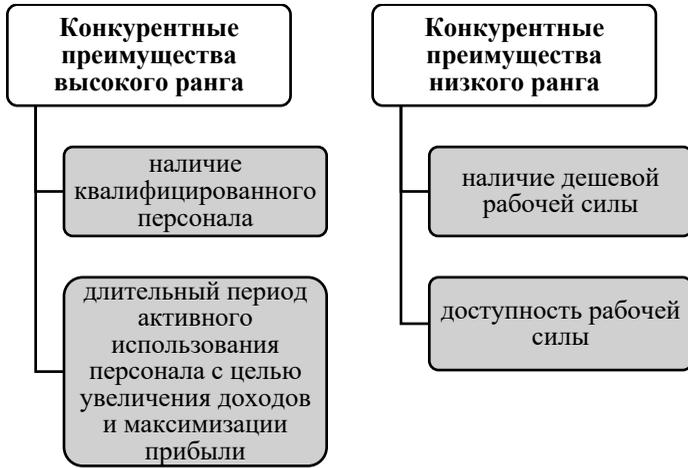


Рис. 1. Группы конкурентных преимуществ персонала

Здесь уместно обратить внимание на преимущества высшего ранга, которые характеризуются следующими отличительными чертами:

- конкурентные преимущества высокого ранга служат основой для развития других конкурентных преимуществ организации;
- конкурентные преимущества высокого ранга находятся во взаимосвязи с затратами труда на производство товаров;
- прямое влияние конкурентных преимуществ высокого ранга на себестоимость товаров, которое поддается количественному измерению;
- явное отличие воздействия конкурентных преимуществ высокого ранга от воздействия других преимуществ;
- формирование конкурентных преимуществ высокого ранга в долгосрочной перспективе, связанных со спецификой организации и трудно применимых другими организациями [3].

В некоторых случаях современный формат оценки персонала заключается в повышении эффективности подчиненных с позиции обучения кадров. Повышение роли обучения персонала в процессах возрастания конкурентоспособности организации и организационного развития обусловлено следующими факторами:

1. Обучение сотрудников – важнейшее средство достижения стратегических целей компании.

2. Обучение персонала – эффективное средство повышения ценности человеческих ресурсов компании.

3. Отсутствие необходимого обучения работников приводит к затруднению или невозможности осуществления организационных изменений компании [4].

Сущность этих факторов сводится к тому, что высокая отдача от персонала организации выступает стратегическим фактором успеха над конкурентами. Среди индивидуальных характеристик персонала, формирующих высокую отдачу, можно выделить следующие:

- мотивы выбора работы;
- мотивация труда и трудовые ценности;
- особенности трудовой этики;
- уровень образования;
- возраст;
- семейное положение;
- удаленность места жительства от места работы [1].

Однако конкурентные преимущества могут быть достигнуты только с учетом выработки четких алгоритмов взаимодействия с сотрудниками, обеспечивающих достижение установленных целей.

В результате изучения был получен материал, анализ которого позволил заключить, что далеко не все организации признают оценку персонала стратегическим конкурентным преимуществом. Опираясь на существующие стратегии и цели, организации приходят к необходимости построения, развития и укрепления нужных им личностных характеристик персонала. Важно не только четко следовать целям организации, но и проводить целый комплекс нескольких видов оценки. Проведение оценки персонала на соответствие модели компетенций текущей позиции, а также позициям кадрового резерва позволит достичь конкурентных преимуществ в условиях постоянно меняющихся внешних и внутренних факторов.

Список литературы

1. Аширов, Д.А. Управление персоналом. – М., 2016. – 432с.
2. Денисов, А.Ф. Отбор и оценка персонала. – М., 2016. – 304 с.
3. Чуланова, О.Л. Управление персоналом на основе компетенций. – М., – 2017. – 122 с.
4. Шестакова, Е.В. Планирование кадров. Оренбург, 2017. – 169 с.

5. Авилова Ж.Н. Система кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона. Всероссийский журнал научных публикаций. 2011. С. 49.

РОЛЬ ОТБОРА КАДРОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Надольная А.В.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
3 курс*

*Научный руководитель: Авилова Ж.Н.
канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

На сегодняшний день человеческие ресурсы являются одной из движущих сил любой организации, – от небольших фирм по предоставлению услуг до крупномасштабных производств – от качества которых зависит её конкурентоспособность. Любое предприятие сталкивается с необходимостью отбора кадров для укомплектования штата, как на этапе становления, так и при дальнейшем расширении. Несовершенная система отбора соискателей приводит к наполнению штата некомпетентными и неквалифицированными сотрудниками, неудовлетворяющими требованиям организации, что влечёт за собой текучесть кадров и лишние затраты [5]. По этой причине процесс отбора кадров играет влиятельную роль в жизни любой организации и требует периодического анализа и совершенствования.

В современной экономической литературе описано множество способов, требований к критериям, этапов и методов отбора персонала в организацию, начиная от составления анкет для соискателей и заканчивая проективными тестами. Неоднократно доказана эффективность от использования на предприятиях системы отбора персонала, которая помогает улучшить производственные и экономические показатели организации. Однако многие фирмы, особенно на начальных этапах своего развития, зачастую сильно упрощают этот процесс, лишая его всякого смысла, делают формальным, оставляя только на бумаге, или вовсе пренебрегают.

Опасность отсутствия на предприятиях отлаженной, чёткой и эффективной системы отбора персонала заключается ещё и в том, что, в процессе своего функционирования, организация или

её клиенты сталкиваются с проблемой некомпетентности работников. Чаще это может привести к потере потенциального потребителя или временному сбою в рабочем процессе, однако нередки случаи, когда последствиями ошибки некомпетентного работника являются большие негативные финансовые и юридические последствия или даже смерть невинных людей [4, с. 71].

Ситуации, описанные выше, имеют место быть как раз из-за отсутствия системы отбора персонала на предприятиях, некачественной её проработки и существующих упущений при отборе кадров. Существующая система отбора на предприятиях с подобными случаями не способствовала отсеиванию сотрудников, не подходящих на вакантные должности по своим деловым качествам и уровню необходимых знаний, а значит, оказалась неэффективной. Для начала необходимо выяснить, что представляет из себя сам процесс отбора кадров. В таблице 1 представлены некоторые понятия данного определения.

Таблица 1

Понятия отбора персонала

Определение	Автор
Отбор персонала – это процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определённом рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учётом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого.	Дятлов В.А., Травин В.В.
Отбор персонала – процесс, который выделяет одного или нескольких кандидатов на вакантную должность. Это отбор кого-либо по требуемым критериям с использованием методов оценки	Кибанов А.Я.
Профессиональный отбор – организуемое исследование для определения пригодности кандидата к конкретной работе. Пригодность к работе определяется, учитывая степень соответствия индивидуальных профессиональных и моральных качеств (сила, уравновешенность, внимание, восприятие, память и т.п.), уровня образования, специальных знаний, умений и навыков	Маслов В.М.

Из данных таблицы можно сделать вывод: отбор персонала – это процесс оценки кандидатов и выбора одного или нескольких из них на вакантную должность.

Как и любой другой поэтапный процесс, отбор кадров имеет свою особую технологию, нарушение которой может привести к некачественным результатам, принятию на должность недостаточно осведомлённых в данной сфере сотрудников и последующее их увольнение, а это уже – лишние затраты для организации.

Технологию отбора персонала можно представить следующим образом [1, с. 129]:

1. Оформление в установленном порядке анкетных и автобиографических данных.
2. Анализ рекомендаций и послужного списка.
3. Собеседование (интервью).
4. Освидетельствование профессиональной пригодности, включая деловые и личностные качества.
5. Медицинский контроль и аппаратные исследования.
6. Анализ результатов испытаний и вынесение заключения о профессиональной пригодности.
7. Принятие решения о найме на работу.

СТУПЕНЬ 1. Соискатели, прошедшие предварительное интервью, как правило, получают возможность заполнить бланк анкеты. Содержание анкеты устанавливается работодателем. Оно может быть более подробным для руководящих должностей и более общим для рядовых служащих. Анкета может содержать пункты, направленные на получение информации, влияющей на производительность труда и общие сведения о заявителе: ФИО, дата рождения, адрес проживания, опыт работы и т.д. Пункты анкеты должны быть сформулированы в нейтральном стиле и предполагать любые возможные ответы, включая возможность отказа в ответе на вопрос. Анкета должна быть адаптирована для каждого рабочего места, должности.

СТУПЕНЬ 2. Проверка рекомендаций и послужного списка. При подаче заявления о приёме на работу кандидата могут попросить предоставить рекомендацию с предыдущего места работы, отзыв бывшего работодателя или контактные данные прошлого места работы. Отзыв по согласованию может быть запрошен и получен как в устной, так и в письменной форме.

СТУПЕНЬ 3. Собеседование (интервью). Беседа по найму может проходить по чётко запланированной схеме или выбрать

направление по ходу событий. Содержание собеседования непосредственно зависит от целей, которые преследует организация и менеджер по персоналу. Интервью бывает первичное, вторичное и т.д. Обычно проводится не более двух-трёх этапов. Интервью может быть структурированным (беседа происходит по заранее запланированному перечню вопросов), слабоструктурированным (интервьюером определяются основные направления беседы, которые считаются наиболее важными для процесса отбора на данную должность) и неструктурированным (проводится в свободной форме). По результатам собеседования отбираются лица, удовлетворяющие по формальным показателям определенным квалификационным требованиям.

СТУПЕНЬ 4. Освидетельствование профессиональной пригодности. Данная процедура может проводиться как при найме новых сотрудников в процессе отбора, так и при периодической аттестации персонала, уже имеющегося в организации, при отборе его в кадровый резерв. Освидетельствование профессиональной пригодности обычно проводится двумя методами:

определение только лишь профессиональной пригодности сотрудника;

определение соответствия личностных, профессиональных, деловых качеств портрету идеального сотрудника на претендуемую должность.

СТУПЕНЬ 5. Медицинский контроль и аппаратные исследования. Прежде, чем нанять человека на должность, работодатель должен быть уверен, что такая работа не противопоказана претенденту по медицинским показаниям. Организация может потребовать от заявителя заполнить медицинский опросник или пройти медицинский осмотр. Это нужно для недопущения приёма на работу людей, переносящих опасные заболевания, удостоверения пригодности кандидата для выполняемой работы и на случай подачи возможных требований компенсации из-за ухудшения здоровья.

СТУПЕНЬ 6. Анализ результатов испытаний и вынесение заключения о профессиональной пригодности. На этом этапе производится анализ и подытоживание результатов всех предыдущих ступеней и специальной комиссией в лице сотрудников отдела кадров, штатных психологов составляется заключение о профессиональной пригодности (в том числе и по личностным характеристикам) всех кандидатов на должность, дошедших до данной ступени.

СТУПЕНЬ 7. Принятие решения о найме на работу. На заключительном этапе работники отдела кадров совместно с генеральным директором или руководителем отдела, куда требуется новый сотрудник, решают, заключать трудовой договор с будущим сотрудником или отказать в должности. При согласии происходит оформление всех необходимых документов (контракт, приказ, и т.д.).

С каждой ступенью претендентов на должность становится всё меньше и меньше из-за несоответствия требованиям организации, недостаточной профессиональности, по личным причинам соискателей (организация находится слишком далеко; предложили более высокооплачиваемую работу и др.). Чем выше должностной уровень менеджера-соискателя, тем больше потребность в использовании всех ступеней.

Данная схема процесса отбора кадров на предприятии является обобщённой и помогает оптимизировать процесс отбора в организации, чтобы обеспечить её квалифицированными кадрами, при наименьших затратах на процесс отбора персонала.

Список литературы

1. Дуракова, И.Б. Управление персоналом/ И.Б. Дуракова. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 569с.
2. Дятлов, В.А., Травин, В.В. Менеджмент персонала предприятия/ В.А. Дятлов, В.В. Травин. – М.: Дело, 2017. – 272с.
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации/ А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 638с.
4. Маслов, В.М. Управление персоналом/ В.М. Маслов. – М.: Юрайт, 2018. – 492с.
5. Авилова Ж.Н. Система кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона. Всероссийский журнал научных публикаций. 2011. С. 49.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ОПК В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ САНКЦИЙ И ПАНДЕМИИ

Подвизгайло А.А.

канд. истор. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Одним из важных следствий санкционной политики ЕС и США, проводимой ими после крымских событий 2014 года, в отношении российской экономики должно было стать ослабление

военного потенциала Российской Федерации. Для чего против нашей страны был введён запрет на импорт технологий военного и двойного назначения – что по мнению руководства ЕС и США должно было затруднить разработку новых видов вооружения, а также производство и модернизацию уже запущенной в серийное производство военной техники.

В ходе реализации санкционной программы, в марте 2014 года США прекратило экспорт в Россию товаров и продукции так называемого двойного назначения. Ограничения касаются поставок в РФ продукции на \$1,5 млрд в год (около 10% годового импорта России из США) — это в основном детонаторы, программное обеспечение и акустические приборы, импортируемые преимущественно госструктурами. Так в сентябре 2014 года ЕС запретил поставки товаров двойного назначения 9 компаниям ОПК из РФ[1]. В список санкционных компаний попали концерн «Калашников», ОАО «Тульский оружейный завод», АО «Сириус» (производит оптоэлектронику для военного и гражданского использования), ассоциация «Станкоинструмент» (специализируется на механической инженерии), компания «Химкомпозит» (производит материалы для оборонной промышленности)[3].

Подводя итоги первого года санкций в отношении российской оборонной промышленности, отечественные аналитики отмечали, что «ОПК РФ, прожив год под санкциями, чувствует себя уверенно», так как были найдены новые рынки сбыта. Подчёркивалась «бессмысленность вводимых санкций», так как «на фоне санкций Запада в России развернута масштабная программа импортозамещения, в том числе и в секторе ОПК»[10].

Подобные оценки спустя год после введения санкций нельзя назвать корректными, по ряду причин: во-первых, введённые санкции носили «стратегический характер» и вводились на длительный период времени, поэтому оценивать их эффективность необходимо в долгосрочной перспективе; во-вторых, санкции не распространялись на уже заключённые контракты, санкции распространялись на все новые контракты (то есть и те которые планировали заключить в перспективе); в-третьих санкциям со стороны США и ЕС подвергся не только российский ОПК, а вся российская промышленность в целом. Стагнация в российской экономике вызванная санкционной политикой ЕС и США, должна была привести, в перспективе, к сокращению финансирования ВПК, по причине свёртывания гособорозаказа [9].

С учётом долгосрочности стратегии экономической войны введённой ЕС и США против России, нам представляется, несколько преждевременной, возможность оценить все аспекты её влияния на отечественный ВПК. Однако, по истечении пятилетнего промежутка времени, с момента введения первых санкций, некоторые выводы сделать можно.

Экономика России, в целом, выдерживает введённые против неё (на данный момент) санкции и ВВП страны имеет тенденции не к падению, а к росту. Так, в 1915 году было отмечено падение ВВП до – 2,5%, в 2016 году был отмечен слабый рост – 0,3%. В 2017 году рост экономики составил – 1,6%, а в 2018 году рост ВВП составил 2,3 %[16].

В свою очередь российские военные оценивают результаты введённых санкций двояко. В июне 2019 года заместитель министра обороны Российской Федерации Александр Фомин заявил, что, по его мнению, антироссийские санкции оказали как негативное, так и позитивное влияние на российскую военную промышленность. Негативное влияние А. Фомину видится, в первую очередь, в срыве «сроков поставок российских систем вооружений иностранным заказчикам». Позитивное влияние. По мнению Фомина проявилось в том, что «государству в условиях внешних ограничений пришлось реанимировать уже закрытые производства и инициировать разработку и производство отсутствующих в России комплектующих для военной техники» [15].

Нет единой точки зрения на влияние западных санкций на российский ВПК и среди зарубежных аналитиков. Ряд экспертов отмечает негативные факторы санкций США и ЕС в отношении российского ОПК. Так по мнению западных военных экспертов «Россия успешно произвела прототипы новых систем вооружения, но пока не может поставить их на серийное производство». Так же западные дипломаты и военные отмечают, тот факт, «что Россия проводит модернизацию своих вооруженных сил значительно медленнее, чем Китай» [12].

Другие эксперты считают, что «Западные и украинские санкции действительно поставили российскую оборонную промышленность в очень трудное положение: прекращение доступа к западным и украинским комплектующим и оборонно-промышленному оборудованию замедлило процесс построения кораблей для ВМФ и транспортных самолётов для ВВС», однако, «адаптивные меры, предпринятые российским руководством в период после марта 2014 г., создали условия для закрытия брешей

в поставках и, по всей видимости, способствовали уменьшению зависимости промышленности от санкций в будущем. Тот факт, что производство оборонно-промышленной продукции продолжало расти, в основном является следствием комплексных и хорошо продуманных в институциональном отношении ответных мер российского руководства, подкрепившего свои действия крупными финансовыми ресурсами»[13].

По мнению научного сотрудника Центра военно-морского анализа и Института Кеннана – Майкла Кофмана, в 2019 году расходы российского бюджета на оборону составили около 150-180 млрд долларов (больше, чем Великобритания и Франция вместе взятые). Такой уровень расходов, отмечает автор, России удалось сохранять на протяжении пяти лет конфронтации и санкций[5].

В целом можно отметить, что и западные и отечественные эксперты отечественный ОПК, благодаря принятым правительством мерам по многим параметрам адаптировался к введённым против него санкциям. Но это – не означает полного решения всех проблем, стоящих перед отечественным ОПК. Его развитие требует постоянных денежных инвестиций и инвестиций человеческого капитала. Поэтому для отечественного ВПК главной угрозой будут не санкции против отдельных отечественных оборонных предприятий и КБ, а экономические санкции против российской промышленности и банков, которые приведут к снижению финансирования оборонных программ. Так правительство РФ начало снижать расходы на силовой блок с 2017 года: если в прошлом году они совокупно составили 5,832 трлн рублей, то в 2017-м – уже 4,779 трлн, а к 2019-му сократятся до 4,708 трлн рублей. Итого с 2016 года расходы на силовой блок упадут на 19,3%[9].

В конце 2015 года Минобороны РФ сообщило о начале работы над новой ГПВ (разрабатывается на 10 лет) на период до 2025 года. Глава ведомства Сергей Шойгу заявлял, что стоимость этой программы составит 30 трлн рублей. Документ планировалось утвердить летом 2017 года, однако этого не произошло. Программу пересмотрели. В итоге, согласно данным Минобороны РФ, всего на реализацию ГПВ-2027 (2017-2027) предусмотрено 20 трлн рублей, из них 19 – на закупки, ремонт и разработку вооружения и военной техники[2].

Подобное сокращение расходов на оборону, вызвало скептицизм среди отечественных экспертов. Они отмечают следующие

проблемы: сокращение расходов на оборону в нынешних внешнеполитических условиях – может быть преждевременным решением, потому что «геополитика не дает оснований для конверсии российского ОПК, скорее наоборот – предполагает необходимость наращивания выпуска военной продукции». США и ЕС не отменили своих санкций в отношении России, а США продолжают интенсивно вооружаться.

Так же вызывают вопросы перспективы отечественного ОПК в условиях сокращения финансирования. По мере сокращения заказов на продукцию ОПК возникла проблема: чем загрузить освободившиеся мощности оборонных предприятий. В 2016 году президент Владимир Путин поручил правительству РФ обеспечить увеличение доли высокотехнологичной продукции гражданского и двойного назначения в производстве предприятиями оборонно-промышленного комплекса (ОПК) до уровня не менее 50% к 2030 году. Правительство, по поручению президента, должно было «организовать системную работу по решению этой задачи с участием институтов развития, ВЭБ, Российского экспортного центра, Фонда поддержки промышленности». Так же было заявлено, что «в 2016 году ожидаемый темп роста производства ОПК составит 10,1%, а ожидаемый рост производительности труда – 9,8»[7].

В 2019 году в рамках реализации поручения президента от 2016 года было решено что заводы ОПК будут разрабатывать технологии и производить оборудование для предприятий ТЭК.

По мнению российского руководства, по мере сокращения гособоронзаказа и введения против топливно-энергетического комплекса России новых санкций, было принято решение о переводе оборонных предприятий на выпуск гражданской продукции, так как у компаний ТЭКа огромные инвестпрограммы, и, отечественные оборонные предприятия могут переориентироваться на этот рынок».

При анализе планов конверсии в ОПК Российской Федерации, эксперты отмечают, планы перевода предприятий ОПК на выпуск гражданской продукции – сложная задача. У России уже имеется советский опыт конверсии, однако, предыдущие «попытки не привели к заметному результату: выпуск военной техники не был замещен масштабным производством гражданских товаров. Первый эпизод конверсии в основном остался за пределами экономического анализа, поскольку в то время не было ни методов, ни открытых данных, которые позволили бы ответить на во-

прос о шансах и ошибках конверсии. Проблема с данными сохранилась до сегодняшнего дня – статистика о выпуске военной продукции недоступна».

К тому же для успешной реализации планов конверсии в ОПК необходима «современная индустриальная политика, фокусирующаяся на создании не целых отраслей, а отдельных технологий»[4].

Таким образом, перевод отечественного ОПК на «мирные рельсы» - сложная и ресурсоёмкая задача, которую не смогли решить даже в условиях Советского Союза, а в условиях современной России данная инициатива может превратиться в непреодолимую. Проблема перевода ОПК на выпуск гражданской продукции усложняется высокой степенью закредитованности оборонных предприятий. Так объём кредитов предприятиям оборонно-промышленного комплекса (ОПК) составлял, по данным 2019 года - более 2 трлн руб. Курировавший в правительстве ОПК вице-премьер Юрий Борисов отмечал, что то из-за большой кредитной нагрузки предприятия «живут впроголодь», и предложил списать им 600–700 млрд руб. кредитов.

В начале 2020 года президентом был подписан указ о списании долгов предприятиям ОПК, однако сумма списанных долгов не была раскрыта. По разным оценкам речь может идти о сумме от 450 до 750 млрд рублей.

Таким образом, можно сделать следующие выводы: санкции против отдельных российских оборонных предприятий и КБ не привели российскую оборонную промышленность к кризису. Однако, вызванное экономическими санкциями против России снижение финансирования сферы ОПК, создало серьёзный негативный эффект в виде сокращения оборонного заказа и последовавших за этим планов по конверсии оборонных производств. Реализация плана по переводу предприятий ОПК на программы конверсии так же сопряжено с большими рисками: советский опыт перевода оборонных предприятий на выпуск гражданской продукции имел противоречивые результаты. А к какой эффект даст перевод российского ОПК на конверсионные программы развития в условиях современной рыночной экономики – предсказать не берётся ни один современный эксперт.

Отдельной проблемой для отечественного ОПК стала начавшаяся в 2020 году эпидемия коронавируса. Однако, по мнению авторитетных в области ОПК лиц ситуация с Covid19 «создает определенные вопросы, связанные с организацией работы,

но не сказывается на исполнении госзаказа и не приведет к срыву сроков». Предприятия отечественного ОПК не сократили свою деятельность по выполнению госзаказов, а наоборот активно стали развивать другое направление – медицину [17]. Так холдинг «Швабе», начал производство тепловизоров для бесконтактного измерения температуры тела. Предприятия холдинга производят комплектующие и запчасти для аппаратов ИВЛ. Медицинская холодильная и дезинфицирующая техника, противовирусных комбинезонов для медиков и другая необходимая в условиях пандемии продукция – стала объектом деятельности предприятий отечественного ОПК в условиях пандемии.

Список литературы

1. Бутрин Дмитрий, Едовина Татьяна. США заблокировали экспорт в Россию продукции двойного назначения. [Электронный ресурс] URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2439451> (дата обращения 15.04.2020).
2. Государственные программы вооружения России. Досье. [Электронный ресурс] URL: <https://tass.ru/info/4987920> (дата обращения 15.04.2020).
3. Гунеев С. ЕС запретил поставки товаров двойного назначения 9 компаниям ОПК из РФ. [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20140912/1023762357.html> (дата обращения 15.04.2020).
4. Киреев И. Военные заводы помогут попавшим под санкции «Роснефти» и «Газпрому» [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/business/12/03/2019/5c80c1099a79470fb62ec391> (дата обращения 15.04.2020).
5. Корякин О. Больше, чем кажется: в США раскрыли секрет военного бюджета России. [Электронный ресурс] URL: <https://rg.ru/2019/05/06/bolshe-chem-kazhetsia-v-ssha-raskryli-sekret-voennogo-biudzhet-a-rossii.html> (дата обращения 15.04.2020).
6. Любимов И. БМП против трактора: что мешает конверсии российского ВПК. [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/opinions/economics/05/10/2016/57f3ad8f9a79473bcce0f58c> (дата обращения 15.04.2020).
7. Мальгавко А. Путин: нужно довести долю гражданской продукции на предприятиях ОПК до 30%. [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20161201/1482596835.html> (дата обращения 15.04.2020)
8. Моисеев В.В. «Импортозамещение: проблемы и перспективы в России». Берлин, Директ-Медиа, 2016.362 с.

9. Мягченко О. Снять оборону. К 2019 году расходы госбюджета на оборону и безопасность упадут на 20% [Электронный ресурс] URL: https://www.dp.ru/a/2017/09/28/Rashodi_na_oboronku_za_tr (дата обращения 15.04.2020).

10. Никольский А. ОПК РФ, прожив год под санкциями, чувствует себя уверенно. [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20150313/1052414034.html> (дата обращения 15.04.2020).

11. Подвигаило А.А. Особенности геополитического противостояния России и Запада в исторической ретроспективе. //Диагностика и прогнозирование социальных процессов: материалы Всероссийск. науч.-практ. конф., Белгород, 18–19 окт. 2018 г. /Белгор. гос. технол. ун-т ; отв. ред. Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Шавырина. Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. С.94–102.

12. Reuters: Модернизация российских вооруженных сил идет не так бойко, как заявлено. [Электронный ресурс] URL: <https://www.golos-ameriki.ru/a/russian-arms-procurement-in-trouble/4799533.html> (дата обращения 15.04.2020).

13. Connolly Richard. Russia's Response to Sanctions. [Электронный ресурс] URL: <https://interaffairs.ru/news/show/20943> (дата обращения 15.04.2020)

14. Сивков К. Бьёмся в конверсиях. [Электронный ресурс] URL: <https://www.vpk-news.ru/articles/41770> (дата обращения 15.04.2020).

15. Шилов И. Минобороны РФ оценило влияние западных санкций на ВПК. [Электронный ресурс] URL: <https://regnum.ru/news/polit/2657036.html> (дата обращения 15.04.2020).

16. Экономика России. [Электронный ресурс] URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Экономика_России (дата обращения 15.04.2020).

17. Федюшко Д. Азанов Р. «Оборонка» во время пандемии: как работают на карантине мировые производители оружия [Электронный ресурс] URL: <https://tass.ru/armiya-i-opk/8463455> (дата обращения 20.05.2020).

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕЦИИ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Попов С.А.

*магистрант кафедры электроэнергетики и автоматики
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,*

1 курс

Научный руководитель: Савенкова И.В.

канд. социол. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Любой человек, при трудоустройстве проходит такой важный этап, как адаптацию в коллективе. Основной задачей данного мероприятия является облегчение вхождения сотрудника в жизнь трудового коллектива. Именно в это время складываются основные взаимоотношения, происходит понимание большинства внутренних процессов, а также у работника появляются представления от данного места в целом, что само по себе может повлиять на дальнейшую работу.

Адаптация в коллективе – это не просто формальный процесс, регламентированный на бумаге, а прежде всего это люди, с которыми новый сотрудник будет контактировать, те, кто будут подсказывать, наставлять и контролировать его действия первое время. Правильно проведенная адаптация приводит к уменьшению текучести кадров на предприятии, раскрытию потенциала сотрудника и увеличению его работоспособности, что приводит к уменьшению времени на выполнение им служебных задач и снижению уровня стресса в процессе этого [1].

Первые дни на новом рабочем месте самые тяжелые, так как новый сотрудник еще не до конца ориентируется в своих обязанностях и не знаком с большинством работников, поэтому необходимо провести процедуру введения в должность. В этом случае более опытный сотрудник помогает ему налаживать контакты с окружающими, объяснять особенности должности и вводить в курс дела по текущим делам организации. Это позволяет новому сотруднику быстрее влиться в коллектив и сформировать позитивное отношение к его новым обязанностям и коллективу.

При помощи анкетирования были выявлены проблемы адаптации сотрудников к новым условиям труда [2]: в одном из московских отделов социальной защиты опрошены 34 чел. Возраст опрашиваемых – в промежутке от 21 до 41 года. Средний возраст испытуемых составил 28,8 лет, округленно 29 лет. Из них 5 муж-

чин и 29 женщин, то есть женщин больше в 5,8 раза. По результатам опроса выяснилось, что многие работают на новом рабочем месте не так давно. Самый короткий срок работы на новом месте – 2 месяца, а самый долгий в опросе – 9 лет. Результаты опроса подтвердили, что самые главные помощники при адаптации – это коллеги. Почти все испытуемые (32 чел.) ответили, что для них было бы полезным использование системы наставничества при первичном трудоустройстве; 2 чел. считают, что это необязательно. Наставничество достаточно простая, но эффективная схема адаптации, и она осуществима практически в любой организации.

Но помимо профессиональной и социально-психологической адаптации новый сотрудник сталкивается с экономической, санитарно-гигиенической и организационно-административной адаптацией, в которой по большей степени все зависит от него [3-4]. Ему необходимо вливаться в корпоративную культуру, приспосабливаться к стилю руководства, усваивать ценности организации и разделять ее цели; привыкать к определенному уровню заработка, распорядку работы и условиям труда. Если в процессе адаптации у сотрудника проявляется негативное отношение к фирме и её ценностям, то большая вероятность его увольнения в ближайшие месяцы.

Помимо адаптации нового сотрудника к должности, должна происходить адаптация работы к человеку, и заключается она в том, чтобы создавать комфортные условия для труда, устраивать структуру организации в соответствии с личными качествами сотрудников, а так же использовать индивидуальную систему поощрения. Это позволит грамотно мотивировать сотрудников, что положительно скажется на их работоспособности.

Несмотря на сложность адаптации нового сотрудника к коллективу, существует и обратная сторона. Коллектив, начиная от руководителя и заканчивая подчиненными, если таковые имеются, не могут быстро понять, что можно ожидать от нового сотрудника, на что он способен и что он за человек в целом, а это может создать определенные трудности, как в профессионально-корпоративном плане, так и в личностном. Это связано прежде всего с тем, что положительные качества человек всегда выставляет напоказ, а отрицательные скрывают, поэтому не всегда за короткий промежуток времени можно составить правильное представление о человеке. Особенно это важно в тех случаях, когда происходит смена руководства, ведь сотрудникам необходимо знать его личностные качества, достижения, насколько легко с

ним работать и как он оказался на этом месте, а самое главное его стратегию дальнейшего руководства. А основными стратегиями в этом случае являются: рациональная, предполагающая быстрое изучение основных направлений и их оптимизация, в большинстве случаев это самая грамотная стратегия; традиционная, повторяющая действия предыдущего руководства, позволяет не совершать старых ошибок, но абсолютно не исключает возникновение новых; выжидательная, суть которой принятие активных действий лишь после глубокого изучения всех направлений работы и связанных с ними проблем, но имеющая за собой большие временные потери; критическая, ставящая под сомнение все предыдущие решения и результаты, направленная на введение нового направления работы исключая старые, что в большинстве случаев приводит к быстрому провалу.

В общем виде выделяют четыре основных этапа адаптации [5-6]. Первым этапом является оценка уровня компетенции нового сотрудника и этот этап пройдет наиболее быстро, если до этого у человека был опыт работы в данной сфере. На этом этапе происходит основное знакомство с персоналом, структурой подразделений и особенностями организации в целом, знакомство с правилами поведения в коллективе.

Вторым этапом является профессиональная ориентация сотрудника, которая состоит в знакомстве работника со своими обязанностями на практике, ознакомление с требованиями, которые к нему предъявляются. На данном этапе активно привлекаются наставники или руководители, которые обеспечивают контроль выполнения новым сотрудником своих новых обязанностей.

Третьим этапом является межличностная адаптация, которая состоит в привыкании сотрудника к новой должности и по большей части представляет собой налаживание отношений с коллегами. На данном этапе должно происходить тесное сотрудничество и оказание поддержки новому сотруднику, что позволит уменьшить стресс, возникающий в процессе выполнения им своих обязанностей и приводит к сплочению коллектива. Так же необходимо, чтобы старший сотрудник проводил оценку его деятельности и указывал на моменты оптимизации, что положительно повлияет на скорость адаптации в рабочей сфере.

Заключительный этап адаптации происходит в течении нескольких месяцев и иногда может затягиваться до года, зависит от качества проведения предыдущих этапов. На данном этапе происходит устранение основных проблем личного или профессио-

нального характера и переход сотрудника к стабильной и качественной работе на своей должности. Если проводить правильную адаптацию новых сотрудников, то это не только позволит сотруднику быстрее раскрыть свой потенциал на новой должности, но и принести финансовую выгоду за счет получения грамотного и лояльного к фирме специалиста в короткие сроки и в долгосрочной перспективе.

Адаптация нового специалиста, несомненно, является важной частью рабочего процесса, так как напрямую влияет на качество исполняемых обязанностей и сплоченность коллектива в целом, что в конечном итоге выливается в выгоду для компании. Именно поэтому столь важный этап нельзя игнорировать, как согласно проведенным исследованиям, все еще делают в ряде фирм. Очень важно, чтобы новый сотрудник мог раскрыться и комфортно исполнять свои обязанности, чего можно добиться лишь совместными усилиями кадровой службы, руководителя и самого работника. Не стоит забывать, что проведенное с пользой адаптационное время будет залогом долгой и качественной работы в долгосрочной перспективе, а если упустить момент, то можно получить либо большой процент текучести кадров, либо не инициативный и не слаженный коллектив, работа которого может приносить не только меньшую, чем могла быть, выгоду для фирмы, но еще и вредить ей.

Список литературы

1. Агафонова, М.С. Трудовая адаптация персонала в организации и ее особенности / М.С. Агафонова, М.В. Алексеева // Науч.-метод. электрон. журн. «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С.326–330.
2. Мансурова, М.И. Трудовая адаптация в современных российских компаниях / М. И. Мансурова, М. В. Радостева // Вестник Челябинского государственного университета. – 2018. – № 8(418). – С. 125–132.
3. Серикова, К.Н. Совершенствование процесса адаптации молодых специалистов на предприятии / К. Н. Сериков // Гагаринские чтения- 2017: тез. докл. – М., 2017. – С. 1162–1163.
4. Леднева, В.Ф. Адаптация персонала в организации / В.Ф. Леднева // Научные механизмы решения проблем инновационного развития: сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф.: в 3 ч. Ч. 2. – Уфа, 2017. – С. 181–183.

5. Кибанов, А.Я. Организация управления персоналом на предприятии // А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров. – Москва: ГАУ, 2002. – С.119

6. Федосеева, А.В. Организация профессиональной адаптации / А.В. Федосеева // Современ. проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Посохов Р.Е.

*студент кафедры теоретической и прикладной химии
Химико-технологического института БГТУ им. В.Г. Шухова,
2 курс*

*Научный руководитель: **Проставка Т.А.**
канд. пед. наук, доцент*

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Проблема «управления персоналом» идёт с давних времён, но во второй половине XX века данное понятие начало расширяться во многих странах мира. Это выражалось в создании новых систем, которые по-разному пытались трактовать правильный подход к данному виду деятельности. Наиболее значимыми можно выделить следующие подходы по «управлению персоналом». Классический подход – подразумевал наиболее эффективное управление человеческими возможностями для достижения поставленных целей и задач, одним из главных требований к рабочим в данном подходе является – техническая подготовка. Данный метод основывается на научной организации труда. Ещё одним подходом является гуманистический, который основывается на концепции «человеческих ресурсов», данный метод рассматривает персонал как ресурс, такой же как и финансовые, технологические и другие ресурсы, непосредственно участвующие в процессе производства, следовательно, предприятия могут в ходе работы распоряжаться данным ресурсом, накапливая его или сокращая. Данный способ подразумевает инвестиции, которые делаются в виде повышения квалификации, накопления опыта, охраны здоровья и так далее. Управление персоналом – это процесс наиболее эффективного и рационального использования кадров на предприятии, а также их совершенствования и развития в том направлении, в котором они работают. Поэтому прерогативой для каждого предприятия является улучшение менеджмента

фирмы, который напрямую влияет на управление коллективом. Управление персоналом напрямую влияет на рентабельность, достижения высоких целей и конкурентоспособности предприятия на рынке.

А.А. Гришнова утверждала, что понятие «управление персоналом» включает в себя совокупность всех организационно-экономических мероприятий предприятия в сфере обучения сотрудников, его переподготовки и переквалификации. А в более широком смысле развитие коллектива также охватывает вопросы профессиональной адаптации, оценки кандидатов на вакантные должности, текущего периодического оценивания персонала, планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения и многие другие.

В экономической же энциклопедии своя трактовка вышеупомянутого понятия, она заключается в том, что управление кадрами – это целенаправленное воздействие управляющих с помощью организационно-экономических и социальных средств направленных на повышение производительности сотрудников и разработку перспективной кадровой политики.

Одегов Ю.Г. и Журавлев П.В. считают, что суть заключается в том, что персонал – это главный ресурс компании, который обеспечивает её конкурентоспособность, и который нужно развивать, мотивировать и использовать с другими ресурсами, для достижения поставленных задач.

Маслов Е.В. интерпретирует управление персоналом, как воздействие на сотрудника с целью получения максимальной эффективности от его деятельности. Исходя из всех вышеприведенные трактовки данного понятия, преимущественно делается акцент на организационном механизме управления. Примером такого подхода является термин, предложенный Галенко В.П.: «Управление персоналом – это комплекс взаимосвязанных экономических, организационных и социально-психологических методов, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности и конкурентоспособность предприятий».

Альтернативой рассмотренных определений управления персоналом является подход, согласно которому основное внимание сосредотачивается на содержательной части данного процесса, отражает функциональную сторону управления. Например, Марр Р. и Флиастер А. под управлением персоналом понимают сферу деятельности, важнейшими элементами которой являются определение потребности в персонале, привлечение работников,

организация их деятельности, высвобождение, развитие, контроллинг персонала, а также структурирование работ, политика вознаграждений, социальных услуг и участия в прибылях, управление затратами на персонал и так далее.

Если взять во внимание исследования отечественных и зарубежных учёных, которые затрагивают проблемы управления человеческим фактором производства, не обнаруживается чёткой формулировки такому понятию как управление персоналом.

Только В.А. Савченко утверждал, что управление развитием персонала предполагает целенаправленное воздействие на работников предприятия для обеспечения ее эффективного функционирования и повышения конкурентоспособности на рынке с одновременным обогащением интеллектуального, творческого и культурного потенциала сотрудников, удовлетворения их потребностей в профессиональном обучении, планировании трудовой карьеры и профессионально-квалификационном продвижении, социальному развитию.

Так как управление развитием персонала происходит под влиянием различных факторов, то для повышения его эффективности особое значение приобретает классификация данных факторов по различным признакам. Наиболее распространенной в экономической литературе является классификация факторов по: степени общности, урегулированностью, способом воздействия, характеру воздействия, значением факторов и их экономическим содержанием.

По признаку общности факторы подразделяются на такие как, общие и единичные. Общие факторы распространяются на весь процесс управления развитием персонала, а единичные на отдельные элементы этого процесса.

По мере урегулированности факторы разделяются на регулируемые (управляемые), то есть такие, которые характеризуют качество работы коллектива; условно нерегулируемые – подлежат влиянию лишь частично со стороны объекта управления; нерегулируемые – те, на которые начальник не может повлиять.

Касательно способа влияния на управление развитием персонала факторы подразделяют на прямые и косвенные; по характеру воздействия – на основные и второстепенные; по значимости – на экстенсивные (обеспечивают повышение эффективности управления развитием персонала из-за увеличения ресурсов управления) и интенсивные, основанные на повышении эффек-

тивности использования технических средств управления, на ускоренном внедрении достижений науки и передовой практики.

По экономическому содержанию факторы, влияющие на процесс управления развитием персонала можно разделить на: научно-технические, информационные, организационные, политико-правовые, психофизиологические.

Одним из ключевых факторов по организации менеджмента персонала можно назвать организационную структуру управления компанией.

В зависимости от некоторых условий, например, состояние внешней среды, размера предприятия, особенности его деятельности, управляющие предприятием могут выбирать один из различных типов организационной структуры, согласно которому создаётся индивидуальный план по управлению сотрудниками. К примеру, организационные структуры с более малым показателем централизации управления имеют больше возможностей для построения гибкой системы развития персонала, чем те структуры с более высоким показателем.

Подведём итог проделанной работе. Исходя из выше сказанного, можно с уверенностью сказать, что управление персоналом играет ключевую роль в каждом предприятии, и оно должно быть направлено на раскрытие скрытого потенциала сотрудников, повышение их знаний, которые в итоге помогут предприятию быть более конкурентоспособной на рынке, и ставить более высокие цели и задачи.

Список литературы

1. Теоретические аспекты управления персоналом [Электронный ресурс]. URL: <http://jurnal.org/articles/2015/ekon42.html> (Дата обращения: 23.04.2020)

2. Теоретические аспекты управления кадрами на предприятии [Электронный ресурс]. URL: <https://studfile.net/preview/383721/page:2/> (Дата обращения: 23.04.2020)

К ВОПРОСУ ОБ ИСТЕЧЕНИИ СРОКА ДАВНОСТИ В УК РФ

Провора Д.А., Масалытина Д.А.

*студенты кафедры эксплуатации и организации движения
автотранспорта*

*Транспортно-технологического института
БГТУ им. В.Г. Шухова,
1 курс*

Научный руководитель: Власова Е.А.

*ст. преподаватель
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Аморальные поступки, добро и зло присущи любому человеческому обществу. Преступность существует достаточно длительное время, однако, сама формулировка преступности появилась только с возникновением права. Государство пытается решить данную проблему привлекая к уголовной ответственности лицо, совершившее преступление, и назначая ему справедливое наказание. Важным фактом предупреждения преступлений является не только наказание и его исполнение, но и освобождение от уголовной ответственности. Говоря об освобождении от уголовной ответственности, стоит обратиться к институтам давности – одним из спорных и сложных в науке уголовного права.

Поднимаемые в работе проблемы обусловлены тем, что действующее уголовное законодательство о давности уголовной ответственности и наказания не в полной мере отвечает эффективным целям борьбы с преступностью и нуждаются в совершенствовании. Нельзя назвать безупречной и правовую регламентацию институтов давности, что зачастую приводит на практике к определенным трудностям.

Правоприменительная практика в Российской Федерации изобилует ситуациями, когда с момента совершения преступления и до привлечения лица к уголовной ответственности проходит значительное количество времени. В этом случае привлечение лица к уголовной ответственности может потерять всякий смысл. В правовой плоскости существует понятие срок давности – период времени, прошедший после момента наступления юридического факта, с истечением которого связывается прекращение возможности наступления юридических последствий данного факта [1].

Суть срока давности состоит в погашении правонарушения, что лишает государство полномочий преследовать подозреваемого по закону, привлекать его к суду, признавать его виновным и назначать наказание [2].

Необходимо признать, что если бы в уголовном праве не существовало законной возможности прекращать производство по делам о преступлениях, совершенных много лет назад, то правоохранные органы столкнулись бы с необходимостью расследования уголовных дел, во многом, а то и вовсе потерявших свою правовую и социальную значимость. Важнейшим фактором, служащим законным оправданием существования данного института, является свойство человеческой памяти, в силу которого факты и обстоятельства прошлого, имеющие значение для расследования уголовного дела, теряют свой правдивый облик или вовсе истираются с течением времени. Данные моменты делают процедуру всестороннего и полного рассмотрения уголовного дела невозможной или сомнительной с точки зрения полноты и глубины расследования.

Течение срока давности начинается с момента совершения преступления либо с момента вступления приговора суда в законную силу и может приостанавливаться или прерываться ввиду наступления установленных законом обстоятельств. По общему правилу, сроки давности, связанные с привлечением лица к уголовной ответственности, начинают течь с момента совершения преступного деяния, а сроки давности, связанные с обращением уголовного наказания к исполнению – с момента вступления в законную силу обвинительного приговора суда.

Условием освобождения выступает истечение срока давности, исчисляемого по правилам ч.2 ст.78 УК РФ. Начальным моментом течения срока давности является день совершения преступления, устанавливаемый по правилам определения времени совершения преступления (ч.1 ст.9 УК РФ). Срок давности исчисляется с 0 часов дня, следующего за днём совершения преступления. Срок давности исчисляется в полных годах и оканчивается в 24 часа соответствующего дня совершения преступления по истечении определённого количества лет. (Пример: если днём совершения тяжкого преступления является 29 апреля 2012 г., то срок давности начнёт течь с 0 часов 30 апреля 2012 г. и истечёт в 24 часа 29 апреля 2022 г.).

Разрыв во времени между преступлением и наказанием имеет принципиальное значение в уголовном праве. Как отмечает

Н.С. Таганцев: «Всепоглощающая сила времени стирает вредные следы, оставленные преступлением, успокаивает взволнованную общественную совесть, делает наказание актом бесцельного возмездия, не соответствующего существу и достоинству карательного государственного правосудия» [3].

Статья 78 УК РФ «Освобождение от уголовной ответственности в связи с истечением сроков давности» предусматривает, что лицо, совершившее преступление освобождается от уголовной ответственности, если со дня совершения преступления истекли следующие сроки:

- а) два года после совершения преступления небольшой тяжести;
- б) шесть лет после совершения преступления средней тяжести;
- в) десять лет после совершения тяжкого преступления;
- г) пятнадцать лет после совершения особо тяжкого преступления.

Есть единичные исключения, когда срок давности может не применяться в силу особо высокой общественной опасности: преступления против мира и человечности, терроризм, особо тяжкие убийства. Данные преступления регламентируются в ч.4 и ч.5 ст. 78 УК РФ [4].

Рассмотрим более конкретно преступления без срока давности, от ответственности за которые уйти невозможно ни при каких обстоятельствах (ч. 5 ст. 78 УК РФ):

Захват заложников, приведший к их гибели (статья 206 УК РФ).

Теракт, его осуществление, поддержка, содействие (статьи 205.1, 205.3, 205.4, 205.5 УК РФ).

Угон водного или воздушного корабля, приведший к террористическим действиям (статья 211 УК РФ).

Подготовка действий, провоцирующих войну (статья 353 УК РФ).

Жестокое отношение к военнопленным и гражданским лицам на захваченных территориях (статья 356 УК РФ).

Физическое уничтожение и другие действия, направленные на ликвидацию религиозных организаций, национальных объединений и сообществ (статья 357 УК РФ).

Массовое уничтожение природной среды, заражение атмосферы, водоемов (статья 358 УК РФ).

Применение оружия массового поражения (статья 361 УК РФ).

Согласно ст. 205.1 УК РФ и примечанию к ст. 205.2 УК РФ такие преступления, как посягательство на жизнь государственного или общественного деятеля (ст. 277 УК РФ), насильственный захват власти (ст. 278 УК РФ), вооруженный мятеж (ст. 279 УК РФ), и (ст. 360 УК РФ) нападение на лиц или учреждения, которые пользуются международной защитой относятся к террористической деятельности.

Как известно, для применения положения давности привлечения к уголовной ответственности требуется наличие двух предусмотренных законом обстоятельств: истечение установленных законом сроков и отсутствие обстоятельств, нарушающих течение данных сроков.

Срок давности начинает исчисляться с момента совершения преступления до вступления приговора по уголовному делу в законную силу.

Если в ходе предварительного расследования уголовного дела выясняется, что срок давности для привлечения лица к уголовной ответственности истек, лицо должно быть безусловно освобождено от уголовной ответственности в связи с истечением срока давности (п.3 ч.1 ст.24 УПК). Освобождение имеет свои особенности в случае, если срок давности истекает в ходе судебного разбирательства: в этом случае лицо освобождается не от уголовной ответственности, а от наказания на основании ч.8 ст.302 УПК. Истечение срока давности в ходе апелляционного производства также влечёт применение ч.8 ст.302 УПК. Вступление приговора суда в законную силу прерывает течение срока давности; однако если в будущем вступивший в законную силу приговор отменяется, то течение срока давности считается не прерывавшимся. При совершении лицом нескольких преступлений сроки давности по каждому преступлению исчисляются самостоятельно (ч.2 ст.78 УК). В соответствии с ч.3 ст.78 УК в срок давности не засчитывается время уклонения лица, совершившего преступление, от следствия или суда. В этом случае течение срока давности возобновляется с момента задержания указанного лица или явки его с повинной. Под уклонением следует понимать активные действия лица, направленные на избежание задержания в ситуации, когда лицо является подозреваемым или обвиняемым в совершении преступления. Вопрос о применении сроков давности к лицу, совершившему преступление, наказуемое смертной каз-

нию или пожизненным лишением свободы, решается судом. Если суд не сочтёт возможным освободить указанное лицо от уголовной ответственности в связи с истечением сроков давности, то смертная казнь и пожизненное лишение свободы не применяются.

В юридической литературе у различных авторов отсутствует единое понимание правовой природы основания освобождения от уголовной ответственности в связи с истечением сроков давности. По мнению одних авторов, по истечении сроков давности отпадает общественная опасность деяния [5]. Другие считают, что признание истечения срока давности основанием прекращения уголовного дела обусловлено как нецелесообразностью применения мер уголовной ответственности ввиду значительного уменьшения общественной опасности преступления по прошествии значительного времени с момента его совершения, так и реализацией в уголовном судопроизводстве принципа гуманизма [6]. Существует позиция, согласно которой, основанием освобождения от уголовной ответственности является отпадение или существенное снижение общественной опасности лица, совершившего преступление, доказанное его надлежащим поведением [7].

Однако, ряд авторов полагает, что сам по себе давностный срок не определяет материального основания или природы освобождения лица от уголовной ответственности за совершенное преступление и не выявляет природу этого освобождения. Он только демонстрирует наличие материального основания для освобождения от уголовной ответственности [8].

Изучив нормативно-правовую базу, мы пришли к выводу, что по современному законодательству срок давности – это определенный промежуток времени, по прошествии которого лицо, совершившее преступление, не может быть привлечено к уголовной ответственности. Изучив различные точки зрения, относящиеся к понятию «срока давности», можно сделать вывод, что данный вопрос не однозначен и требует дальнейшего изучения.

Список литературы

1. «Освобождение от уголовной ответственности в связи с истечением сроков давности». – [Электронный ресурс]: URL: https://studopedia.ru/7_107746_osvobozhdenie-ot-ugolovnoy-otvetstvennosti-v-svyazi-s-istecheniem-srokov-davnosti.html
2. Решение ЕСПЧ от 27 марта 2014 г. по делу «Матыцина» против Российской Федерации.
3. Таганцев Н.С. Уголовное уложение 22 марта 1903 г. – СПб., 1904. – С. 141.

4. «Уголовный кодекс Российской Федерации» от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 07.04.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.04.2020).

5. Келина С.Г. Теоретические проблемы освобождения от уголовной ответственности: авторсф. дис.... д-ра юрид. наук. – М., 1975. – С. 23.

6. Калугин А., Токманцев Д. Прекращение уголовного дела в ходе судебногоразбирательства с освобождением подсудимого от уголовной ответственности всвязи с истечением сроков давности // Уголовное право. – 2011. – №2. С. 94-98.

7. Никифоров Б. Освобождение от уголовной ответственности и наказания // Социалистическая законность. 1960. № 1. С. 15; Филимонов В.Д. О давности уголовного преследования по советскому уголовному праву // Ученые записки. – Томск: Изд-во Том. ун-та, 1957. – № 33. – С. 108.

8. Сверчков В.В. Освобождение от уголовной ответственности в связи с истечением сроков давности // Журнал российского права. – 2000. – № 2. – С. 87.

РЕАЛЕН ЛИ ВВОД ЭКСТРАСЕНСОВ В ПРАВОВОЕ ПОЛЕ РОССИИ?

Рогов Д.А.

*студент кафедры стратегического управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В. Г. Шухова,
3 курс*

*Научный руководитель: Зайцева Т.А.
канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В. Г. Шухова*

Невзирая на развитие компьютеризации и высоких технологий в нашей эпохе, российские граждане продолжают усиленно верить в способности колдунов и магов и, что главное, прибегать к их услугам за немалые деньги. По данным Всемирной Организации Здравоохранения [1], сейчас в России число людей, имеющих отношение к занятию эзотерическими практиками, примерно равно одному миллиону человек.

Невзирая на многочисленные случаи странных и трагических историй, в которые постоянно попадают провидицы, интерес к их услугам у россиян не снижается. Ярким примером этого явления служит ситуация ясновидящей Анны Богаты. В свое время, она дошла до полуфинала битвы экстрасенсов, а теперь ее обра-

нул обыкновенный аферист. Ещё в далеком 2014 году экстрасенс заключила договор о строительстве таун хауса с частным предпринимателем на сумму около 8,5 миллионов рублей. Половину (задаток) она выплатила сразу, а в последующие 17-ть месяцев переводила по 150 тысяч рублей. По истечении срока она поняла, что ее дом находится на этапе строительства, который называется «закладка фундамента». Поскольку частное лицо не выходило на связь, она обратилась полицию. Разбирательство продолжается до сих пор [2]. Казалось бы, обладая сверхъестественными способностями к провидению, можно было бы, в конце концов, предвидеть факт аферы. Это обстоятельство после его освещения в прессе, сильно ударил по клиентской базе ясновидящей. По источнику, близкому к окружению экстрасенса, Анна Богата до сих пор не может вернуть число своих клиентов к тому объему, который был до инцидента. Подобные случаи, которые наносят удар по репутации ясновидящих, далеко не единичны, но невзирая на них, россияне продолжают пользоваться услугами подобного рода, тем самым, создавая оборот рынка этой сферы в 160 миллиардов рублей в год (на территории России). На эту сумму можно содержать десять Белгородских областей [3], основываясь на данных годовичного бюджета данного субъекта.

Следует сказать о причинах, по которым в сферу эзотерики поступают такие большие приходы денежных средств.

К первой, и, пожалуй, важной причине, вполне допустимо отнести то обстоятельство, что услугами экстрасенсов пользуются многие предприниматели, которые убеждены: если «звезды не так сойдутся», то им никак не удастся реализовать свои проекты. Отсюда и стремление найти поддержку у астрологов, экстрасенсов, магов. Тем более, многим эта помощь действительно помогает, хотя бы психологически. Причём бизнесмены выбирают магов себе на помощь только по рекомендации, к обычной гадалке на вокзал директор фирмы не пойдет.

Говоря о видах услуг, которые востребованы наиболее часто, следует выделить две группы услуг[4]. К первой группе относят вещи сугубо житейские: приворот, порча, медикаментозное влияние (нетрадиционная медицина). Ко второй же группе принято относить услуги, направленные на достижение целей организации. Говоря более конкретно, ритуалы на привлечение денег, защиту от конкурентов, обеспечение финансовой удачи, энергетическую очистку офисов и помещений. Заказывают амулеты, талисманы и прочее. За энергетической очисткой офисов и квар-

тир обращается достаточно большое количество предпринимателей. Как и за защитой от конкурентов. Это люди, привыкшие «бить по всем фронтам» – они и адвоката наймут, и охрану, но и от эзотерического направления не откажутся.

Затрагивая тему престижа эзотерики как ремесла, можно сказать о том, что престиж этот, как минимум, выше среднего. Для бизнесменов, которые обращаются за помощью к экстрасенсам, немаловажное значение имеет тяга к целеустремленным людям, которые упорно работают и прилагают всяческие усилия для достижения своих целей (имеем в виду, экстрасенсов).

Как следует из вышесказанного, эзотерика является высокодоходным и специфическим видом бизнеса. Весомую, если не определяющую роль тут играет умение подать себя и харизма. Также немаловажны навыки психолога и коммуникабельность. Действительно, не найдя таких навыков и умений, ”достойный” клиент уйдет от подобного экстрасенса к специалисту, который этими навыками обладает.

Опираясь на данные о денежных оборотах в столь специфическом сегмент рынка, мнение общества о допустимости и недопустимости эзотерики разделяются. Одна часть общества выступает за полный запрет деятельности экстрасенсов на территории России. Число последователей этой позиции не велико, во многом потому, что деструктив и полный запрет не несет за собой никакой пользы и выгоды, в отличие от второго подхода.

Сторонники второго подхода выступают за лицензирование всех видов «бизнесов», занятых в описанной сфере. Лицензирование влечет за собой налоговые поступления как в бюджет федеральный, так и в региональные. Сумма налоговых поступлений, отталкиваясь от оборота, будет равна примерно 32 миллиардам рублей. Впоследствии эти средства можно направить в наиболее приоритетные направления развития социальной сферы.

Опираясь на описанные доводы, можно подвести черту и определить, какой подход наиболее продуктивен по применению к бизнесу экстрасенсов: полнейший запрет или легализация? К доводу первой стороны, т.е. полного запрета, можно отнести один общий аргумент: обилие шарлатанов и аферистов просто высасывает деньги из карманов граждан, оставляя после себя только боль и разочарование от потраченных впустую сил и средств. К тому же, шарлатаны понижают престиж «профессии» и возможные заработки других экстрасенсов.

Касаемо аргументов, задействованных в пользу мнения второй стороны, можно привести пару обстоятельств.

Примем во внимание тот факт, что люди с пара нормальными способностями были в стране и раньше, во времена СССР, и не только просто существовали, а еще и зарабатывали на этом. Примером такой деятельности могут послужить воспоминания о том, как половина страны собиралась у экранов телевизоров и заряжала банки с водой уникальной энергией, которая приносила в их дом счастье и удачу. Маги и колдуны существовали на территории России и в более ранние времена, и иная, безбумажная денежная форма, отнюдь не мешала им зарабатывать на своей деятельности. Причём, в средние века за такую деятельность могли не просто посадить в тюрьму, но еще и сжечь на костре. Есть мнение психологов, что таким нетипичным путем – эзотерикой – реализуются индивидуальные потребности человека в самореализации, это как своего рода занятие пением или тяга к публичным выступлениям, что запрещать по своей сущности бессмысленно.

Вторым доводом в пользу лицензирования бизнеса экстрасенсов служит то обстоятельство, что благодаря этой процедуре государство получит ощутимый объем налоговых поступлений в свою казну.

Резюмируя все сказанное, допустимо подчеркнуть, что наиболее правильным вариантом ввода деятельности экстрасенсов в правовое поле России – является лицензирование подобного рода услуг, что поставит эту сферу под контроль государства. [5].

Список литературы

1. Всемирная Организация Здравоохранения –режим доступа-<https://www.who.int/>
2. Газета Лента. Ру режим доступа-https://lenta.ru/news/2020/02/18/extrasens_obman/
3. Закон Белгородской Области от 19 декабря 2018 года N 337 «Об областном бюджете на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов» (с изменениями на 25 ноября 2019 года)-режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/550299475>
4. Виталий Гиберт. Моделирование будущего. М.: Издательство «Весь», 2012. – 234 с.
5. Алексей Похабов. Философия мага. М.: Издательство: «Весь», 2013 . – 116 с.

ТЕНДЕНЦИИ СИСТЕМЫ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА В КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Рубликов О.А.

*студент кафедры социологии и управления
Института заочного обучения БГТУ им. В.Г. Шухова,
5 курс*

Тишунгу Э

*студент кафедры технической кибернетики
Института энергетики, информационных технологий и
управляющих систем БГТУ им. В.Г. Шухова,
3 курс*

Научный руководитель: Савенкова И.В.

*канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Маркетинг персонала направлен на взаимовыгодное удовлетворение потребностей сторон, вступающих в трудовые отношения друг с другом. Исходя из этого, одной из главных задач является определение, с одной стороны, требований к персоналу (как потенциальному, так и действующему), предъявляемых работодателем, и, с другой стороны, выявление тех требований или запросов к работодателю, которые предъявляют потенциальные и штатные работники [1]. Выполнение указанной двусторонней задачи происходит на основе маркетинговых исследований внешнего и внутреннего (по отношению к работодателю) рынка труда.

В зависимости от места распространения (поля деятельности) различают внешний и внутренний маркетинг персонала [2].

Внешний маркетинг персонала означает, что соответствующий ему подход и инструментарий организация реализует на внешнем рынке рабочей силы. Основной задачей маркетинга персонала является внешнее профилирование организации, что, в первую очередь, означает передачу потенциальным кандидатам на вакансию позитивной настроенности на организацию и обеспечение ее необходимыми, профессионально компетентными работниками.

Для этого необходимо решить четыре существенные задачи:

Внешняя демонстрация особой привлекательности организации как места работы и доведение соответствующей информации до целевых групп.

Выбор и использование эффективных путей и мероприятий по обеспечению организации персоналом, например профессиональные консультации, лизинг персонала.

Определение и формулирование конкретных предложений по вхождению новых работников в организацию в зависимости от спроса, целевой группы и своевременности. Это могут быть, например, задачи от разработки и размещения рекламных объявлений о вакансиях до формирования и развития особых образовательных программ и предложений.

Анализ заявительных документов и отбор новых, профессионально компетентных работников.

Внутренний маркетинг персонала сфокусирован на работах, уже занятых в организации, и подразумевает принятие во внимание и формирование наиболее важных пяти факторов ее привлекательности как места работы: 1. спектр трудовых функций работника; 2. возможности профессионального карьерного роста; 3. возможности обучения и развития для персонала; 4. психологический климат в коллективе; 5. формирование стимулов к труду (мотивация и стимулирование).

Стратегии реализации маркетинга персонала в организации: массовый или целевой ее вариант [3].

Массовая стратегия маркетинга персонала предполагает большой потенциальный рынок, на котором, например, массовое стимулирование определенных маркетинговых услуг осуществляется одинаково для всех потребителей без различия.

Целевая маркетинговая стратегия предполагает обслуживание конкретных групп потребителей, относящихся к одному или нескольким сегментам рынка, то есть с учетом их особенностей. По сравнению с массовым целевой маркетинг имеет ряд преимуществ. Сосредотачивая свое функционирование на детально отобранных сегментах, адаптируя маркетинг персонала к нуждам потребителей (в данном случае – соискателей рабочих мест) конкретного сегмента, организация укрепляет свои позиции в определенной части рынка и, как правило, сталкивается с меньшим количеством конкурентов. Целевой маркетинг персонала фокусируется на определенной целевой группе работников, которой может быть иностранные работники, молодежь и др. Маркетинг персонала подразумевает два уровня формирования – стратегический и оперативный [4], каждому из которых соответствуют определенные задачи.

Система маркетинга персонала организации представлена следующими элементами:

- 1) анализ рынка труда и прогнозирование его конъюнктуры;
- 2) сегментирование рынка труда (руководитель, экономисты, рабочие; уровни оплаты труда; учебные заведения, выпускающие и переподготавливающие специалистов; демографическая ситуация; национальные и культурные особенности);
- 3) определение количественной и качественной потребности в персонале;
- 4) разработка требований к персоналу, исследование качеств кандидатов и их потребностей;
- 5) анализ кадрового потенциала и уровня его использования;
- 6) анализ и контроль эффективности распределения трудовых ресурсов организации по должностным позициям;
- 7) расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала;
- 8) выбор путей покрытия потребности в персонале;
- 9) деловая оценка персонала;
- 10) работа по созданию позитивного имиджа организации в глазах общественности (HR-брендинг).

Анализ рынка труда и прогнозирование его конъюнктуры. Предмет изучения рынка труда – весь предназначенный к использованию потенциал рабочей силы. Этот потенциал охватывает как внешний рынок труда, так и уже имеющийся в наличии коллектив, то есть внутренний рынок труда.

Существенные направления анализа внешнего рынка труда представлены далее: 1) структура рынка труда, в том числе секторная, региональная, возрастная, квалификационная, профессиональная; 2) мобильность рабочей силы; 3) источники покрытия потребности в персонале; 4) пути покрытия потребности в персонале; 5) поведение конкурентов на рынке труда; 6) стоимость рабочей силы.

Анализ указанных направлений позволяет установить количественное и качественное состояние таких параметров рынка труда, как спрос на персонал и предложение в области персонала. Исследование внутреннего рынка труда направлено на покрытие потребности в персонале за счет внутриорганизационных источников.

Исследование рынка труда формирует систему современных и перспективных взаимоотношений организации с различными источниками (как внешними, так и внутренними) покрытия по-

требности в персонале. Анализ по различным направлениям, характеризующим внешний и внутренний рынок труда, закладывает основу для разработки мероприятий по коммуникационным связям организации на рынке труда.

Определение запросов (требований) к персоналу. Анализ требований, предъявляемых к той или иной должности, формирует систему требований, которые организация-работодатель предъявляет к персоналу, претендующему на определенные вакансии.

Оценка требований к работодателю. Как уже отмечалось, маркетинг персонала работает на удовлетворение требований обеих сторон трудовых отношений, что означает необходимость изучения тех требований, которые потенциальные сотрудники предъявляют к работодателю. Учет этих требований при проведении кадровой политики организации позволит ей сформировать и поддерживать на должном уровне собственный имидж, причем как на внешнем, так и на внутреннем рынке труда. Как результат – позитивный имидж работодателя обеспечит эффективный процесс найма персонала, а также снижение текучести и повышение уровня удовлетворенности трудом у собственных кадров организации.

Организация-работодатель должна проработать вопрос о том, каким образом она сможет выявлять запросы потенциальных и штатных сотрудников. Причем следует рассматривать эти запросы с двух позиций: как существенные относительно конкретной организации и как преобладающие в целом на рынке труда.

Практический опыт организаций подсказывает, что существует несколько способов, с помощью которых возможно выявление запросов потенциальных и штатных сотрудников. К таким способам следует отнести: опрос целевых групп потенциальных соискателей на систематической основе; составление статистики, дифференцированной по основным факторам текучести кадров, потерь рабочего времени; опрос соискателей (в форме анкетирования или собеседования) об их представлениях и ожиданиях с точки зрения позитивного бренда работодателя на рынке труда; выявление мнений объектов-посредников на рынке труда (агентств по подбору персонала, консультантов кадровых центров, служб занятости и т.п.); опрос работников организации о соответствии их ожиданий реальным проявлениям имиджа работодателя.

В качестве запросов, преобладающих в целом на рынке труда, можно выделить: доход работника; его карьерные возможности; уровень сложности предлагаемых работ; достаточно быстрый рост ответственности; корпоративный стиль управления; гибкую организацию рабочего времени; разнообразие выполняемых работ; комфортный социально-психологический климат в организации.

Определив целевую группу для приобретения персонала и готовясь к проведению рекрутинга наиболее компетентных кандидатов, специалисты по маркетингу персонала должны принимать во внимание, что внутри группы задолго до возможных процедур отбора в организации при найме проходит самоотбор, или просеивание кандидатами возможных работодателей и выбор наиболее подходящего из них.

По оценкам, HR-бренд – это субъективный, собирательный образ организации на рынке труда, основывающийся на мнении соискателей рабочих мест [5]. Вне зависимости от того, развивает ли организация системно бренд или нет, необходимо выделить факторы, которые критично влияют на подбор, удержание и вовлеченность персонала. Для этого нужно проанализировать все составляющие, из которых формируется бренд организации, и определить, есть ли среди них те, которые претерпели изменения либо в целом могут негативно воздействовать на имидж работодателя в текущий период. В качестве подсказки можете использовать матрицу. Если в организации уже сформировано ценностное предложение – EVP, то как основу для анализа возможно использовать и его. Однако необходимо учесть, что EVP – это исключительно набор привлекающих, удерживающих и стимулирующих смыслов организации.

Необходимо провести беседу с отдельными работниками или организовать фокус-группы, чтобы выявить проблематику, особенно скрытые факторы. Например, очевидно, что снижение уровня заработных плат или сокращение обучения чаще всего влияет на бренд работодателя. После этого нужно проанализировать каждый аспект с точки зрения возможных угроз и преимуществ. Угрозы и возможности лучше оценивать по каждому из блоков: привлечение, удержание, вовлеченность.

Сегментирование рынка труда. Естественно, что на рынке труда среди соискателей имеются группы, различающиеся, с одной стороны, своим образованием и квалификацией и, с другой стороны, своими потребностями, ценностями и запросами к рабо-

тодателю. Под таким углом зрения рынок труда становится особенно неоднородным и фрагментированным. Поэтому в данном случае становится целесообразным применить маркетинговую концепцию сегментирования, определения целевых сегментов и позиционирования. По аналогии со сбытовым маркетингом в данном случае мы говорим о сегментировании рынка труда, выборе целевых групп и позиционировании имиджа персонала. Задачей сегментирования рынка труда является установление различных групп потенциальных работников, отличающихся в своих требованиях к потенциальным работодателям и их восприятию, а также установление целесообразности ведения для отдельных целевых групп специальных стратегий маркетинга персонала.

Источники поиска персонала. Источники поиска могут быть внешними и внутренними по отношению к организации-работодателю. Внешние источники – это объекты профессиональной и социальной инфраструктуры, обеспечивающие рекрутинг персонала. Внутренние источники – это возможности организации в самообеспечении потребности в персонале.

Таким образом, существует разнообразие представлений сущности маркетинга персонала, в качестве базового понятия «маркетинг персонала» мы взяли определение Д.К. Захарова, которое характеризует его как «вид деятельности по изучению рынка рабочей силы с целью удовлетворения потребности организации в персонале, выявлении круга источников и путей обеспечения этой потребности». Маркетинг персонала подразделяется на два взаимозависимых вида: внешний (анализ внешнего рынка труда, HR-брендинг) и внутренний (формирование условий внутри организации для создания благоприятных условий персонала с целью удержания и развития).

Список литературы

1. Бондаренко В.А., Сагоян А.С. Маркетинг персонала как ресурс повышения адаптивности организации к рыночной деятельности // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2016. № 2. С. 28-30.
2. Голубкова Е.Н., Михайлов О.З. Внутренний маркетинг и управление персоналом – инструменты повышения эффективности управления // Маркетинг в России и за рубежом. 2018. №3. С. 27-34.
3. Данько Т.П. Управление маркетингом. М., 2014. С. 56.
4. Железцов А. Маркетинг персонала. Оценка трудовой деятельности // Маркетинг. 2016. №2. С. 53–64.

5. Красовская Е.А. Методологические аспекты маркетинговых исследований бренда и брендинга компании // URL: <http://www.be5.biz/ekonomika1/r2012/2789.htm> (Дата обращения: 10.05.2020).

БЛОГЕРЫ: ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

Серых К.А.

*студентка кафедры стратегического управления
Института экономика и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
3 курс*

*Научный руководитель: Зайцева Т.А.
канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Новый формат журналистики давно интересует взрослых и подростков. К блогерам обращаются за советом, их ролики выбирают в качестве альтернативы телевидению, а школьники с младших классов мечтают создавать свой контент и стать популярными.

Блогер – это человек, который ведёт свой блог и регулярно добавляет в него новые записи (текст, фото или видео). По последним данным, в мире существует не менее 2 миллиардов блогеров, которые рассказывают о себе, образовании, моде, путешествиях, красоте и многом другом.

Блоги различаются не только по содержанию и темам контента, но и по площадкам для размещения. Есть несколько форматов:

1. Видеоблогинг. Автор влога создаёт видеоролики, клипы или записывает онлайн-трансляции. В основном ролики размещают на YouTube.

2. Текстовый блог. Блогеры, которые выбирают формат статьи, публикуют свои тексты в социальных сетях либо специализированных сайтах (Blogger, Medium, Tilda).

3. Фотоблог. Авторы создают красивые и оригинальные фото или рисунки для Instagram, Pinterest, Tumblr.

4. Микроблог. Блогер сочиняет короткие афоризмы, цитаты, заметки и размещает их в Twitter [7].

Блогеры удивительно эффективный инструмент распространения информации. Уровень доверия к ним часто выше, чем к СМИ. А аудитория может быть в разы больше, чем у крупнейших газет.

В июне 2019 года SurveyMonkey и Common Sense Media провели опрос 1 005 подростков из США в возрасте от 13 до 17 лет. По результатам, 78% из них сообщили, что им важно оставаться в курсе событий, в том числе 54% признались, что узнают новости из социальных сетей: Instagram, Facebook, Twitter. Ровно половина несколько раз в неделю смотрит новости на YouTube [9].

С появлением социальных сетей и такого занятия как блоггерство расширились возможности для рекламы. В последние несколько лет такой способ рекламы является одним из самых рентабельных и востребованных. Материалы, представляемые в различном виде, определяются целями ведения блога. Но, как показывает действительность, подавляющее количество ведущих блоггеров имеет своей главной целью систематическое извлечение прибыли.

О нормативном регулировании блоггерской деятельности известно не многое. В 2014 году вступили в силу изменения в Федеральный закон от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», которые регулируют деятельность блоггеров в сети «Интернет». В соответствии с этими поправками был введен термин «блоггер», а также его права и обязанности.

Согласно закону, блоггером является «владелец сайта и (или) страницы сайта в сети «Интернет», на которых размещается общедоступная информация и доступ к которым в течение суток составляет более трёх тысяч пользователей сети «Интернет». Авторы интернет-ресурсов и блогов с данной численностью должны регистрироваться в реестре Роскомнадзора [4].

Обязанности блоггера:

1) не допускать использование сайта или страницы сайта в сети «Интернет» в целях совершения уголовно наказуемых деяний, для разглашения сведений, составляющих государственную или иную специально охраняемую законом тайну, для распространения материалов, содержащих публичные призывы к осуществлению террористической деятельности или публично оправдывающих терроризм, других экстремистских материалов, а также материалов, пропагандирующих порнографию, культ насилия и жестокости, и материалов, содержащих нецензурную брань;

2) проверять достоверность размещаемой общедоступной информации до ее размещения и незамедлительно удалять размещенную недостоверную информацию;

3) не допускать распространение информации о частной жизни гражданина с нарушением гражданского законодательства;

4) соблюдать запреты и ограничения, предусмотренные законодательством Российской Федерации о референдуме и законодательством Российской Федерации о выборах;

5) соблюдать требования законодательства Российской Федерации, регулирующие порядок распространения массовой информации;

6) соблюдать права и законные интересы граждан и организаций, в том числе честь, достоинство и деловую репутацию граждан, деловую репутацию организаций.

При размещении информации в блоге не допускается:

– использование сайта или страницы сайта в Интернете в целях сокрытия или фальсификации общественно значимых сведений, распространения заведомо недостоверной информации под видом достоверных сообщений;

– распространение информации с целью опорочить гражданина или отдельные категории граждан по признакам пола, возраста, расовой или национальной принадлежности, языка, отношения к религии, профессии, места жительства и работы, а также в связи с их политическими убеждениями.

Блогер имеет право:

1) свободно искать, получать, передавать и распространять информацию любым способом в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2) излагать на своих сайте или странице сайта в сети «Интернет» свои личные суждения и оценки с указанием своего имени или псевдонима;

3) размещать или допускать размещение на своих сайте или странице сайта в сети «Интернет» текстов и (или) иных материалов других пользователей сети «Интернет», если размещение таких текстов и (или) иных материалов не противоречит законодательству Российской Федерации;

4) распространять на возмездной основе рекламу в соответствии с гражданским законодательством, Федеральным законом от 13 марта 2006 года N 38-ФЗ «О рекламе» на своих сайте или странице сайта в сети «Интернет» [4;5].

Однако, Федеральным законом № 276 от 29 июля 2017 г. положения, регулирующие деятельность блогера, признаны утратившими силу, а именно – статья 10.2. «Особенности распространения блогером общедоступной информации».

На данный момент деятельность блогерской сферы не достаточно урегулирована на законодательном уровне. Единственным законом, который может касаться владельцев собственного ресурса, является так называемый закон «Об иностранных агентах».

2 декабря 2019 года Президент РФ Владимир Путин подписал закон о расширении списка СМИ, которые могут быть признаны иностранными агентами [6].

Теперь иноагентом может быть признано любое физическое лицо, если оно распространяет или участвует в создании сообщений и материалов СМИ-иноагента и при этом получает за это вознаграждение или имущество из-за рубежа.

Под угрозой в первую очередь оказались блогеры и российские журналисты, сотрудничающие с иностранными СМИ, которым ранее был присвоен статус иноагентов. Реестр СМИ-«иностранцев» будет вести Минюст, но решение о включении того или иного лица в этот реестр будет приниматься по согласованию с МИД [10].

Не стоит забывать и о других правовых аспектах блогерской деятельности. Например, с точки зрения налогового законодательства, блогер должен платить налоги. Для налоговой службы, блогер – это физическое лицо, которое ведет деятельность на территории России и получает за это деньги. «Каждый обязан платить законно установленные налоги и сборы...» – это конституционная обязанность граждан [1], на которой дополнительно акцентирует внимание и Налоговый кодекс Российской Федерации [3].

В подавляющем большинстве случаев блогеры вольны выбирать: платить налог на доход как физическое лицо (НДФЛ), открыть ИП или, как совсем недавно появилась возможность: стать самозанятым. Первый вариант выгоден, когда блог еще не является очень популярным и не приносит стабильного дохода. В случае, когда вышеуказанная деятельность, начнет приносить стабильную, систематическую прибыль – здесь речь идет о предпринимательской деятельности, осуществление которой без регистрации является нарушением законодательства РФ [2].

Большинство блогеров ведут ИП и с помощью него реализуют свои коммерческие запросы. Платят ли блогеры налоги за рекламу? Чаще всего эти вопросы решают их партнёрские сети. Регистрировать ИП нужно, как только появляются крупные коммерческие запросы. Начинаются они от 200–250 тысяч подписчи-

ков на канале [8]. Выбор между ИП и самозанятостью – это вопрос возможности и желания. Индивидуальные предприниматели могут применять один из нескольких налоговых режимов. Самый удобный вариант для блогеров – упрощённая система налогообложения (УСН).

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 16.12.2019).
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ) от 31 июля 1998 года N 146-ФЗ.
4. Федеральный закон от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».
5. Федеральный закон от 13 марта 2006 года № 38-ФЗ «О рекламе».
6. Федеральный закон от 02.12.2019 N 426-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О средствах массовой информации» и Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».
7. Голоскоков Л.В. Теория сетевого права / под ред. А.В. Малько. СПб., 2016. – С. 188.
8. Муравейко А.С., Колесник В.В. Правовой статус блогеров как субъектов предпринимательского права в РФ // Студенческий: электрон. научн. журн. 2019. № 11(55). URL: <https://sibac.info/journal/student/55/135407> (дата обращения: 13.03.2020).
9. Блогеры России. Кто они? [Электронный ресурс]. URL: <https://rspectr.com/articles/546/blogery-rossii-kto-oni> (дата обращения: 13.03.2020).
10. Госдума о иностранных агентах [Электронный ресурс]. URL: <https://ria.ru/20191121/1561409109.html> (дата обращения: 13.03.2020).

СВОБОДА ПЕРЕДВИЖЕНИЯ (ПРАВОВОЙ АСПЕКТ)

Сидорова А.В.

*студентка кафедры стратегического управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им В.Г. Шухова,
3 курс*

*Научный руководитель: Зайцева Т.А.
канд. социол. наук, доцент
кафедра социологии и управления БГТУ им. В. Г. Шухова*

Основополагающей свободой любого демократического общества является право на свободу передвижения. В конституционном праве России, основанном на различных правовых разделах, граждане являются субъектами права на свободу передвижения.

Право на свободу передвижения имеет свою историю и играет очень важную роль в каждом демократическом обществе. Свобода передвижения, как важный элемент в системе прав и свобод человека и гражданина, заложена в правовую систему государства. Свобода передвижения, как право, охватывает возможность свободно перемещаться в пространстве, независимо от профессии, места жительства и т.д. Свобода передвижения является основополагающей, поскольку она имеет фундаментальное значение для эффективного законного использования других прав (право выбора профессии, семейной жизни и т.д.).

Конституционное право на свободное передвижение означает неограниченное перемещение лиц, законно находящихся на территории российского государства, через территорию Российской Федерации, а также их свободный выбор места жительства или постоянного проживания.

Существует три основные формы движения населения: естественная (динамика рождаемости и смертности), социальная (изменение положения людей в социально-экономической структуре общества в широком смысле этого слова) и пространственная (перемещение по территории). Различные формы движения населения взаимосвязаны и взаимозависимы [5].

В целях обеспечения необходимых условий для осуществления гражданином Российской Федерации своих прав и свобод, а также выполнения своих обязанностей перед другими гражданами, государством и обществом в Российской Федерации введена регистрация граждан по месту их пребывания и по месту жительства.

К местам пребывания относят: гостиницы, санатории, дома отдыха, пансионаты, кемпинги, туристские базы, больницы, другие подобные учреждения, а также жилые помещения, не являющиеся местом жительства гражданина, в котором он проживает временно.

Местом жительства является жилой дом, квартира, служебное помещение, специализированные жилые дома, а также иные жилые помещения, в которых гражданин постоянно или преимущественно проживает в качестве собственника, по договору аренды (субаренды) или на иных условиях, предусмотренных законом.

Федеральная миграционная служба является органом регистрационного учета.

Гражданин Российской Федерации обязан зарегистрироваться по новому месту жительства не позднее 7 дней со дня прибытия на новое место жительства. Граждане, прибывшие на временное проживание в жилые помещения, не являющиеся их местом жительства, на срок более 90 дней, обязаны зарегистрироваться по месту пребывания после указанного срока.

Регистрация или отсутствие таковой не может служить основанием для ограничения или обеспечения условий осуществления прав и свобод граждан Российской Федерации.

Конституция Российской Федерации также гарантирует каждому свободу выезда из Российской Федерации, а гражданам Российской Федерации – право на свободное возвращение в Российскую Федерацию. Выезд российских граждан за границу осуществляется по загранпаспортам. Несовершеннолетние граждане Российской Федерации, как правило, выезжают из Российской Федерации вместе со своими родителями (хотя бы одним), а также усыновителями, опекунами или попечителями либо с нотариально заверенного согласия этих лиц.

Российский законодатель не установил никаких ограничений права на свободу передвижения в статье 27 Конституции Российской Федерации. Ограничение прав человека регулируется частью 3 статьи 55 Конституции РФ, а установление режима чрезвычайного положения на территории Российской Федерации – частью 1 статьи 56 основного закона страны.

Кроме того, в Российской Федерации действует ряд других законов, регулирующих возможные ограничения права на свободу передвижения. Это относится и к Федеральному закону от 06.03.2006 № 35-ФЗ «О противодействии терроризму» [6]. Феде-

ральная служба безопасности наделена определенными полномочиями в области антитеррористических мероприятий, в том числе возможностью ограничения основных прав. Изменения в закон «О правовом положении иностранцев» от 15.01.2007 г. позволяют правительству Российской Федерации сокращать или продлевать срок пребывания иностранцев на территории Российской Федерации в целях соблюдения национальных интересов и поддержания рынка труда.

Статья 55 части 3 Конституции Российской Федерации [3] устанавливает, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо для защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Данная статья также предусматривает ограничения права на свободу передвижения, выбор места жительства и проживания на территории России для российских граждан, иностранцев и лиц без гражданства: в пограничных зонах; в закрытых военных городах; в закрытых административно-территориальных районах/образованиях; в районах экологического бедствия; на территориях и в местах, где существует опасность распространения инфекционных и массовых неинфекционных заболеваний и отравлений людей, введены особые условия проживания и хозяйственной деятельности; на территориях, где введено чрезвычайное или военное положение [2]. Статья 56 часть 1 Конституции Российской Федерации [4] гласит, что в условиях чрезвычайного положения для обеспечения безопасности граждан и защиты конституционного строя в соответствии с Федеральным конституционным законом могут устанавливаться определенные ограничения прав и свобод с указанием пределов и срока их действия.

Что касается въезда/выезда и получения паспорта, то согласно изменениям и дополнениям в Законе, граждане России могут подать заявление на выездной паспорт только лично, но без необходимости отзыва действительного паспорта. Действующим положением установлено, что свободный выезд с территории Российской Федерации при оформлении нового выездного паспорта невозможен. Анализируя конструкцию права на свободу передвижения, его составные элементы и выявляя носителей этого права, а также основания и пределы ограничений права на свободу передвижения, можно сказать, что в последнее время были предприняты важные шаги по устранению правовых препятствий

реализации права на свободу передвижения, выбора места жительства и места пребывания. На основе конституционной нормы был принят Закон Российской Федерации от 25 июня 1993 года «О праве граждан на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации» [1].

Закон закрепил отмену прописки и ввел регистрационный учёт граждан Российской Федерации по месту пребывания и жительства в пределах ее границ. Однако для полной реализации этого закона необходимые условия пока отсутствуют. Его реализации препятствуют жилищные проблемы, социальная нестабильность в стране, недостаточно упорядоченный правовой режим государственных границ и др.

Список литературы

1. Закон РФ «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации» от 25.06.1993 N 5242-1 (последняя редакция) [Электронный ресурс URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_2255/] (Дата обращения 17.03.20)
2. Право на свободу передвижения (часть 2) [Электронный ресурс URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravo-na-svobodu-peredvizheniya-chast-2/viewer>] (Дата обращения 18.03.2020).
3. Статья 55 части 3 Конституции РФ [Электронный ресурс URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399-1a17ce42ccf66a8cdc73524a84798f90e9f7b63a/] (Дата обращения 17.03.2020).
4. Статья 56 части 1 Конституции РФ [Электронный ресурс URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/48-be86bd7f4972866a4e8835be2b06da3d052b4b/] (Дата обращения 17.03.2020).
5. Структура права человека и гражданина на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства [Электронный ресурс URL: https://superinf.ru/view_-helpstud.php?id=1739] (Дата обращения 18.03.2020).
6. Федеральный закон «О противодействии терроризму» от 06.03.2006 N 35-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58840/] (Дата обращения 18.03.2020).

ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Смирнов А.А.

магистрант кафедры стандартизации и управления качеством

*Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,
1 курс*

*Научный руководитель: **Приставка Т.А.***

канд. пед. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Невозможно игнорировать тот факт, что на современном этапе развития нашего государства инновационные технологии оказывают существенное влияние на социальную, политическую, экономическую системы, а также внедряются повсеместно, с целью развития институтов жизни общества. Множество зарубежных и отечественных коммерческих предприятий и компаний, давно применяют инновационные подходы и технологии для эффективного развития и ведения своего бизнеса, а также для улучшения качества предоставляемых ими услуг, степени удовлетворенности клиентов, а так же повышения конкурентоспособности, что обуславливает актуальность данной темы.

Формирование инновационных подходов в сфере управления человеческими ресурсами является важнейшим фактором, влияющим на эффективность деятельности любой организации, а также выступает условием ее успешного развития в целом. В активном использовании инновационных подходов нуждаются не только высокотехнологичные производства, но и все организации и производства любых направлений деятельности и форм собственности, так как от инновационного мышления и внедрения инновационных методов в бизнес-процессы, зависит конкурентоспособность данного бизнеса в условиях перехода к постиндустриальному обществу [4].

Инновационные технологии и новации, применяемые на сегодняшний день в управлении сотрудниками, являются теми методами, которые позволяют управлять кадровыми процессами организации намного эффективнее и тем самым повышают производительность организации в целом. Такие методы в области кадрового управления называют инновационными технологиями кадрового менеджмента, одним из способов реализации которых, выступают кадровые новшества [7].

Внедрение кадровых новшеств направлено, непосредственно, на повышение уровня и способности кадров решать задачи эффективного функционирования и развития социально-экономических структур в условиях конкуренции на рынках товаров, рабочей силы и образовательных услуг. При этом кадровыми новшествами могут быть:

- профессионально-образовательные нововведения;
- нововведения, по отбору и поиску кандидатов на вакантные места;
- кадровые нововведения в процессе труда;
- инновации в управлении кадровой работой;
- нововведения, связанные с переподготовкой и повышением квалификации сотрудников;
- нововведения в процессе сокращения сотрудников и ликвидации кадрового балласта [3].

Множество ученых, исследователей и практиков посвятили свои работы изучению и решению HR-проблем (от англ. human resources – кадровые ресурсы), в том числе и актуальной проблеме формирования инновационных подходов к управлению кадровыми ресурсами организации. В их работах особое место занимает изучение таких тенденций как:

- управление знаниями и человеческим капиталом,
- управление изменениями и содержание труда и выполняемых функций;
- содержание инновационного потенциала персонала организации;
- определяется роль и место инновационных подходов в сфере управления персоналом в инновационных перспективах менеджмента [4].

Большую роль в проблеме управления человеческими ресурсами специалисты в этом вопросе отводят профессиональным и личностным компетенциям, которые предполагают инновационность мышления в виде нестандартных и творческих мыслей, а так же готовность к изменениям и постоянному развитию [2]. В виде данных методов, методик и технологий управления человеческими ресурсами выступают:

- круговая оценка (метод 360 градусов);
- методика обратной связи; программы мотивации и адаптации; концепция корпоративного обучения;
- дифференцированная система вознаграждений;

- технология планирования карьеры и планов индивидуального развития;
- создание системы открытых обсуждений;
- создание проектных групп по разработке и реализации проектов; развитие системы организационных знаний;
- индивидуальный подход к сотрудникам;
- поощрение творческого мышления;
- кадровое планирование;
- создание атмосферы творчества;
- инновационное программное обеспечение кадровых делов; оценка эффективности [1, 5, 7].

Кроме того, в рамках прикладного аспекта инноваций в сфере управления человеческими ресурсами выделяют так же новые технологии при проведении собеседования с потенциальными сотрудниками, позволяющими давать объективную оценку и принимать более качественные кадровые решения:

- оценка личных качеств кандидатов;
- профессиональные пробы;
- встречи в неформальной обстановке;
- оценка кандидатов с помощью виртуальной реальности;
- видеособеседования [5].

Данные методы основываются на применении новых технологий и ведут к эффективным изменениям, позволяющим эффективнее совершать отбор кандидатов и принимать более качественные кадровые решения [6].

С. Шапиро, считает, что проблемы применения инноваций в сфере управления человеческими ресурсами связаны с активным маркетингом персонала, организацией внутрифирменного стимулирования и оплаты труда, развитием персонала в сфере обучения и повышения потенциала, а также кадрового роста в целом. Формирование такой корпоративной культуры должно выделяться руководителями организаций в отдельное перспективное направление, так как оно позволяет снизить потери от текучести кадров, а также заложить корпоративные ценности сотрудникам [8].

Ю.А. Попов, Д.Г. Маркаров рассматривают такие направления как коучинг и кайдзен, как науку и искусство и определяют их приоритетными направлениями развития корпоративной культуры. При данных способах обучения используются не только активные методы обучения, но и передается общая идея развития компании и новый стиль корпоративного взаимодействия, кото-

рый сказывается на саморазвитии человека и в процессе способствует максимальному раскрытию его потенциала. Данные стратегии направляют каждого человека и способствуют объединению в команды и «компании-семьи», что позволяет ориентировать их усилия на обеспечение улучшения в долгосрочном периоде степени удовлетворенности клиентов [5].

Множество авторов так же считают, что основой применения инновационных технологий управления должны стать социальные коммуникации и передача информации. Эти направления появляются как результат увеличения скорости передачи информации в пространстве и во времени. В частности, И.А Юрасов к инновационным социальным технологиям относит следующие:

- новые формы электронной коммуникации, как голосовая почта, рассылка видеопосланий, IP-телефония и другие;
- управление корпоративными знаниями, то есть трансформация индивидуальные знаний человека в корпоративные;
- оценка и анализ персонала на основе компьютерных экспертных систем баз данных [9].

Таким образом, инновационные подходы к управлению человеческими ресурсами организации характеризуются формированием концептуальных теорий и положений, прикладными аспектами, развитием информационных технологий и постоянным изменением содержания инновационного потенциала персонала предприятия. Концептуальными инновационными подходами в HR-сфере можно считать компетентностный подход и управление знаниями. Инновационные прикладные методы и методики связаны с функциональными направлениями управления человеческими ресурсами. Инновационные подходы к управлению человеческими ресурсами связаны не только между собой, но и с другими направлениями деятельности человека, среди которых основу составляет развитие информационных технологий и формирование предпосылок перехода к цифровой экономике будущего [4].

Список литературы

1. Инновации и перспективы в сфере HR [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/innovacii-i-perspektivy-v-sfere-hr>
2. Инновационные кадры в современной экономике [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/innovacionnye-kadry-v-sovremennoy-ekonomike>

3. Кошарная Г.Б. Инновационный кадровый менеджмент [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.smartcat.ru/Personnel/innovacionnyukadrovyyumenedzhmentBA.shtml>

4. Логунова И.В. Формирование инновационных подходов к управлению человеческими ресурсами организации // ЭКОНОМИНФО. 2018. №1. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-innovatsionnyh-podhodov-k-upravleniyu-chelovecheskimi-resursami-organizatsii>

5. Попов Ю.А., Маркаров Д.Г. Современные подходы к управлению персоналом образовательного учреждения // Современные наукоемкие технологии. – 2016. – № 12-2. – С. 423–427.

6. Пять новых технологий для проведения собеседования, на которые стоит обратить внимание [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://hr-portal.ru/blog/5-novyh-tehnologiy-dlya-provedeniya-sobesedovaniya-na-kotorye-stoit-obratit-vnimanie>

7. Стукалов С. А. Инновационные технологии в управлении персоналом // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 34. – С. 234–239.

8. Шапиро С.А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации/ Монография. – М.: РХТУ им Д.И. Менделеева, 2011 – 152 с.

9. Юрасов И.А. Инновационные технологии управления [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/innovacionnye-tehnologii-upravleniya>

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ ПОДХОД К РЕШЕНИЮ ВОПРОСА О ЖЕСТОКОМ ОБРАЩЕНИИ С ДЕТЬМИ

Старченко Ю.А.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
1 курс*

*Научный руководитель: Власова Е.А.
старший преподаватель
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Такое понятие, как «жестокое обращение с детьми» встречается в Российской Федерации в последние дни очень часто. От 3,5 до 14% всех детей подвергаются жестокому обращению только со стороны своих родителей с применением физической силы. Приблизительно в одной трети всех случаев физического насилия

ребенок получает увечья. Каждый год тысячи детей погибают от рук своих родителей. Дети, в силу своего возраста, просто не могут противостоять гнѣту со стороны взрослых, из-за чего получают травмы: как моральные, так и физические. Это неприемлемо, ведь мы живем в развитой стране. Именно поэтому каждый должен знать, какие правовые последствия могут наступить в результате совершения подобных действий.

Насилие над детьми может выступать в нескольких формах, но все они, так или иначе, ломают психику ребёнка, что может привести к ужасным последствиям относительно будущего. Например, раннее курение, употребление наркотиков, депрессия, попытки суицида. Итог может быть страшным, если вовремя не изменить своего отношения.

К жестокому обращению относятся такие действия:

1. побои и другое физическое воздействие;
2. лишение ребенка еды, воды, применение других форм издевательств;
3. применение угроз в адрес ребенка;
4. оскорбление ребенка и грубая критика в отношении него;
5. пренебрежение интересами ребенка, унижение его достоинства.

И это далеко не все, что можно было бы отнести к жестоким действиям относительно детей, но это то самое важное, что чаще всего встречается в стране и в мире.

Одним из подобных действий является банальное отсутствие заботы. То, в чем дети нуждаются всегда больше всего. Отсутствие заботы – это пренебрежение основными потребностями ребёнка (в еде, одежде, жилье, медицинской помощи или присмотре) со стороны родителя или другого человека, несущего ответственность за ребёнка, в результате чего здоровье, безопасность и благополучие ребёнка оказываются под угрозой. К наблюдаемым признакам отсутствия заботы относится постоянное непосещение ребёнком школы, попрошайничество, кражи ребёнком денег или еды, грязная кожа или одежда, отсутствие сезонной одежды [1].

В соответствии со статьей 156 Уголовного кодекса Российской Федерации, «неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего родителем или иным лицом, на которое возложены эти обязанности, а равно педагогическим работником или другим работником образовательной организации, медицинской организации, организации,

оказывающей социальные услуги, либо иной организации, обязанного осуществлять надзор за несовершеннолетним, если это деяние соединено с жестоким обращением с несовершеннолетним» [2]. В соответствии с указанной статьей уголовная ответственность наступает в том случае, если жестокое обращение с детьми сочетается с неисполнением обязанностей по их воспитанию. При этом жестокое обращение должно выражаться в совершении преднамеренных действий в отношении ребенка. За нарушение данной статьи вносится штраф в размере «в размере до ста тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо обязательными работами на срок до четырехсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового» [3].

Одними из самых страшных, на мой взгляд, видов жестокого обращения над детьми являются физическое, эмоциональное и сексуальное насилие.

Физическое насилие над ребёнком – преднамеренное нанесение взрослым ребёнку побоев, травм, повреждений, увечий. Признаками физического насилия являются синяки, царапины, рубцы, ожоги, ссадины, раны, переломы, а также грубое обращение, которое может привести к увечьям [4].

Эмоциональное насилие определяется как однократное или хроническое воздействие на ребёнка, враждебное или безразличное отношение к нему, приводящее к снижению самооценки, утрате веры в себя, формированию патологических черт характера, вызывающее нарушение социализации [4].

Сексуальное насилие над ребёнком – это насилие взрослого человека или старшего подростка над ребёнком с целью сексуальной стимуляции. К формам сексуального насилия над ребёнком относятся предложение или принуждение ребёнка к сексуальным действиям (вне зависимости от результата), демонстрация ребёнку гениталий, демонстрация ребёнку порнографии, сексуальный контакт с ребёнком, физический контакт с гениталиями ребёнка, рассматривание гениталий ребёнка без физического контакта, использование ребёнка для производства детской порно-

графии [4]. Недопустимость жестокого обращения с детьми закреплена и на международном, и на общероссийском уровнях. Так, согласно статье 19 Конвенции о правах ребенка «государства – участники принимают все необходимые законодательные, административные, социальные и просветительные меры с целью защиты ребенка от всех форм физического или психологического насилия, оскорбления или злоупотребления, отсутствия заботы или небрежного обращения, грубого обращения или эксплуатации, включая сексуальное злоупотребление, со стороны родителей, законных опекунов или любого другого лица, заботящегося о ребенке» [5], а также устанавливает:

- обеспечение в максимально возможной степени здорового развития личности (ст.6);
- защиту от произвольного или незаконного вмешательства в личную жизнь ребёнка, от посягательств на его честь и репутацию (ст.16);
- обеспечение мер по борьбе с болезнями и недоеданием (ст.24);
- признание права каждого ребёнка на уровень жизни, необходимый для физического, умственного, духовного, нравственного и социального развития (ст.27);
- защиту ребёнка от сексуального посягательства (ст.34)
- защиту ребёнка от других форм жестокого обращения (ст.37);
- меры помощи ребёнку, явившемуся жертвой жестокого обращения (ст.39).

В последние годы на вопросы жестокого обращения с детьми стало обращаться более пристальное внимание со стороны общества и специалистов. Чтобы избежать всего того, чем грозит сломанная психика ребенка в раннем детстве, необходимо проводить профилактику и обучить родителей, как правильно нужно ухаживать за детьми. Согласно официальной позиции ВОЗ, для предотвращения насилия над детьми наиболее эффективны многосекторальные программы, направленные на поддержку родителей и обучение их навыкам ухода за ребёнком и его воспитания [6]. Такие программы предполагают, в частности, посещения родителей и детей на дому медсёстрами для поддержки, обучения и предоставления информации, а также групповые занятия для родителей, где их обучают навыкам воспитания детей, расширяют знания о развитии ребёнка, развивают стратегии позитивного обращения с детьми. Широкое использование телевидения, радио и

газет предоставляет отличную возможность для проведения систематической кампании по предупреждению жестокого обращения с детьми. Можно опубликовывать специальные статьи по проблемам, связанным с жестоким обращением с детьми, в детских и молодежных журналах или в других средствах массовой информации, ориентированных на детей. Проблема жестокого обращения с детьми представляет собой классическое пересечение индивидуальных, семейных и общественных проблем.

Таким образом, в результате всего вышесказанного можно сделать вывод, что жестокое обращение с детьми необходимо искоренять. Необходимо бороться с тем, что безусловно неблагоприятно влияет на будущее поколение, что ломает их судьбы, которые еще толком не построены. У ребенка есть права, которые должны соблюдать родители, и защищать государство. К сожалению, в нашей стране механизм защиты ребенка не так развит, как хотелось бы. Существует очень много пробелов в законодательстве. Но в то же время есть надежда на то, что со временем такая ситуация будет меняться в лучшую сторону.

Список литературы

1. Chronic Neglect. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.childwelfare.gov.

2. «Уголовный кодекс Российской Федерации» от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 07.04.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.04.2020) УК РФ Статья 156 часть 1. Неисполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего.

3. «Уголовный кодекс Российской Федерации» от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 07.04.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.04.2020) УК РФ Статья 156 часть 2. Неисполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего.

4. Насилие над детьми. – [Электронный ресурс] Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Насилие_над_детьми#cite_note-ncvc-ca-18.

5. «Конвенция о правах ребенка» (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989) (вступила в силу для СССР 15.09.1990).

6. Всемирная Организация Здравоохранения. Жестокое обращение с детьми. Информационный бюллетень N°150. Август 2010 г. – [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/child-maltreatment>.

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ
РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ДЛЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Тетеркина М.В.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
I курс*

*Научный руководитель: **Гузаиров В.Ш.***

*канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Управление – это труд людей, направленный на организацию и координацию деятельности трудовых коллективов и отдельных работников в процессе производства продукции, оказания услуг.

Система управления персоналом выступает органическим структурным элементом менеджмента, который непосредственно связан с отношениями между работником и работодателем, как внутри, так и вне предприятия, их взаимосвязями по поводу соблюдения их законных прав и выполняемых ими функциональных обязанностей.

Ключевая цель системы управления персоналом заключается в создании результативных мотиваций, обеспечении компании высококвалифицированными специалистами, их продуктивное использование, а также профессиональный рост и социальное развитие.

Для эффективной системы управления персоналом необходима работа по следующим направлениям:

Планирование, то есть формирование четкого плана по удовлетворению будущих потребностей организации в человеческих ресурсах.

Набор, то есть создание своеобразной «подушки безопасности», образующейся за счет потенциальных кандидатов, набираемых по всем должностям.

Отбор, представляющий собой изучение и оценку личности и компетенций кандидатов и отбор самых достойных из кадрового резерва, образованного посредством набора.

Установление заработной платы, надбавок, доплат и различных льгот, которое предполагает разработку структуры выплат, позволяющих привлечь и удержать сотрудников.

Профорентация и адаптация, которые подразумевают введение новичков в курс дела, развитие у них четкого понимания возможностей и перспектив качественно выполненного труда.

Обучение и повышение квалификации предполагает разработку учебных программ и методических комплексов по обучению базовым навыкам работы, которые необходимы для эффективного выполнения своих функциональных обязанностей.

Развитие персонала – система мер, связанных между собой, в том числе содержащих разработку стратегии, прогнозирование и планирование потребности в персонале, управление карьерой и карьерным ростом, организации процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование культуры организации.

Основными целями развития персонала организации являются:

- формирование общекорпоративных ценностей, представление всем работникам равных возможностей получения достойного заработка и служебного продвижения;
- улучшение психологического климата, снижение текучести кадров;
- повышение качества работы;
- получение новых знаний и расширение профессиональных навыков.

Факторы, воздействующие на необходимость развития персонала в нынешних условиях:

- высокая конкуренция на всевозможных рынках в условиях глобализации экономики;
- развитие новейших информационных технологий;
- системное, комплексное решение вопросов управления человеческими ресурсами и всех стратегических задач на основе целостного проекта деятельности организации;
- необходимость разработки стратегии и организационной культуры организации;
- участие всех линейных руководителей в исполнении целостной кадровой политики и решения стратегических задач организации;
- наличие обширной специализированной сети консультационных организаций по всевозможным направлениям развития человеческих ресурсов.

Развитие персонала предполагает три основных направления: обучение персонала, управление кадрами и развитие организации в целом.

Одним из основных элементов развития персонала является его обучение. Считается, что полное обновление знаний происходит за период около 5 лет, т.е. со скоростью 20% в год. Как следствие – требуется учащение процесса их актуализации у специалистов – непрерывное образование [1. С 6].

Обучение персонала – это целенаправленный, планомерный, систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, специалистов, руководителей. Преимущества от обучения работников могут быть следующие: более высокий уровень производительности труда и качества работы; сокращение брака; лучшая адаптированность к новым производственным методам; меньшая необходимость жесткого контроля; снижение производственных аварий; более высокий уровень удовлетворенности работой, что проявляется в сокращении текучести рабочей силы и пропусках работы. В российском трудовом законодательстве предусмотрены следующие виды профессионального обучения работников: подготовка новых работников; переподготовка (переобучение); обучение вторым (смежным) профессиям; повышение квалификации. В настоящее время процесс подготовки новых работников и адаптация молодых специалистов являются необходимым и очень важным звеном в управлении персоналом. В.Р. Веснин в своих работах выделяет 3 этапа адаптации молодых сотрудников, которые крайне необходимы молодому сотруднику:

1. Ознакомительный этап (длится примерно 1 месяц; молодой сотрудник знакомится с требованиями, правами и обязанностями)
2. Этап вхождения (длится примерно 1 год; сотрудник приобретает необходимые знания, которые подтверждает на практике)
3. Интеграционный этап (сотрудник выполняет самостоятельно свои задачи, может участвовать в передаче своего личного опыта)

Процесс адаптации молодых специалистов включает в себя множество разнообразных инструментов, с помощью которых и осуществляется данный процесс. Обратимся к работам Ю.В. Гореховой, которая выделяет следующие инструменты:

1. Welcome-тренинг представляет собой экскурсию, в ходе которой сотрудник получает первичную информацию о деятельности организации.

2. Книга сотрудника – это полезная информация об организации в письменном виде, необходимая для самостоятельного знакомства.

3. Лист адаптации представлен в виде списка действий и мероприятий, которых необходимо сделать сотруднику.

4. Индивидуальная беседа предполагает неформальное общение руководителя и «новичка», основываясь на доверии и взаимном уважении.

5. Наставничество осуществляется через передачу полезной информации от сотрудника, имеющего опыт работы в организации, к «новичку», который не располагает нужными знаниями.

6. Вводный тренинг – мероприятие по получению важной информации о компании, такой как история создания, цели и миссия [2 С.6].

В настоящее время в компаниях используют и другой метод обучения персонала на рабочем месте — сторителлинг. Сторителлинг (от английского Story Telling, дословно — «рассказывание историй») заключается в том, чтобы с помощью мифов и историй из жизни организаций обучать молодых сотрудников правилам работы в корпорации. Данный метод начинает работать уже в процессе подбора персонала на вакантные должности. В зависимости от того, насколько подходит тот или иной кандидат, интервьюер рассказывает о компании, таким образом, подготавливая к ее традициям, философии, корпоративной культуре [3 с.6].

Инструктаж является важным методом адаптации молодых сотрудников. Инструктаж помогает сотруднику «влиться» в рабочий процесс, познакомиться со структурой организации. Выделяют несколько основных видов инструктажа: вводный инструктаж (проводится со всеми вновь принимаемыми на работу независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности), первичный инструктаж (должен проводиться со всеми вновь принятыми на работу работниками, а также с работниками, которым поручается выполнение новой для них работы), повторный инструктаж (проводится с целью проверки и повышения уровня знаний работником правил и инструкций индивидуально или с группой работников одной профессии или бригады по программе инструктажа на рабочем месте), внеплановый инструктаж (проводится в случае изменения правил по охране труда, при изменении технологических процессов, замене оборудования и других изменениях, влияющих на безопасность и характер труда ра-

ботников), целевой инструктаж (необходимо проводить в случаях поручения работнику выполнения разовых работ, не связанных с прямыми трудовыми обязанностями работника по его основной специальности).

Инструктаж на рабочем месте должен завершаться проверкой знаний инструктируемого посредством устного опроса или с помощью технических средств обучения, а также фактической проверкой приобретенных навыков безопасных приемов работы.

Ассистирование. Вид обучения, направленный на ознакомление работника с проблемами качественно иного порядка, более сложными и требующими не только теоретической подготовки, но и практических навыков. Ассистирование позволяет сотруднику взглянуть на новую для него деятельность изнутри и даже взять на себя определенную долю ответственности за выполнение поставленных задач.

Shadowing – один из самых просто реализуемых и незатратных методов обучения и развития персонала. Этот метод предполагает, что к сотруднику прикрепляют «тень» (shadow – тень (англ.)). Это может быть выпускник вуза, мечтающий работать в этой компании, или человек, который проработал в компании какое-то время и хочет поменять отдел или занять интересную ему должность. Работодатель делает его «тенью» на один-два дня, чтобы посмотреть, сохранится ли мотивация этого человека, или нет. Как показывают исследования, проведенные в США, после shadowing 50% людей отказываются от своей мечты. Организации же очень широко используют этот метод, чтобы сократить затраты на подбор персонала, то есть на постоянную замену людей, которые уходят из-за того, что их ожидания не оправдались.

Но почему shadowing называется методом обучения и развития персонала? Когда к специалисту прикрепляют «тень», которая наблюдает за ним целый день, с распределением времени, умением расставлять приоритеты и принимать решения, у него точно будет все в порядке. В западных компаниях люди часто сами проявляют инициативу на то, чтобы к ним приставили «тень», поскольку это их мотивирует, позволяет почувствовать свой авторитет и продемонстрировать профессионализм.

Интерактивные методы также необходимы при адаптации новых специалистов на предприятии. Интерактивные методики предполагают деятельное участие персонала в обучении, при этом большая роль отводится современным техническим возможностям. Благодаря интернету сегодня стали доступными: дистанци-

онное обучение; онлайн-конференции и вебинары; видеоуроки. Такие методы часто не требуют привлечения специалистов (тренеров, преподавателей), сотрудник может учиться в любое удобное время и в любом месте. Видеоформат способствует лучшему усвоению информации.

Самостоятельное обучение. Работники могут также заниматься самообучением путем знакомства с соответствующей литературой, дополняемого инструктажем, что заменяет теоретическое образование.

В чистом виде самостоятельное обучение сотрудников мало используется. К несомненным достоинствам такого обучения относятся возможность обучающегося самостоятельно задавать темп обучения, выбирать число повторений материала, определять продолжительность занятий. Недостаток – отсутствует обратная связь. Для эффективного использования такого вида обучения требуется очень высокая дисциплина, даже самодисциплина, в первую очередь. Эта проблема должна решаться максимальной интерактивностью программ обучения: программы дистанционного обучения должны быть не только эстетически красивы, но и заинтересовать работника, подогреть его интерес.

Таким образом, адаптация молодых специалистов является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Чем быстрее молодой сотрудник освоится в новой для него среде, тем лучше и эффективнее будет работа всей организации. Поэтому в современном мире большее внимание уделяется изучению и изменению процесса адаптации, созданию новых и более качественных инструментов.

Список литературы

1. Базаров Т.Ю. Внутрифирменное обучение как технология развития кадрового потенциала организации [Электронный ресурс] / Т.Ю.Базаров // Клерк: информ.агентство. – Краснодар, 2001-2009. – URL: <http://www.klerk.ru/boss/?50284>

2. Кузьмина О.С., Федорова Д.О. Адаптация молодых специалистов в организации // Студенческий: электрон. научн. журн. 2019. № 9(53). URL: <https://sibac.info/journal/student/53/134081> (дата обращения: 09.03.2020).

3. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия / В.В.Травин, В. А. Дятлов. – 4-е изд.– М.: Дело, 2002. – 270 с.

МОРАЛЬНОЕ И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Хмельницкий Г.В.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,
3 курс*

Научный руководитель: Комарова О.А.

*д-р. экон. наук, профессор
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

В современных условиях уровень конкурентоспособности организации все в большей мере зависит от степени превосходства в области практического управления, а среди управленческих задач наиболее важным на сегодня является задача эффективного управления персоналом. Для успешной деятельности организации недостаточно только привлечь и отобрать квалифицированный персонал, многое зависит от организации работы и системы мотивации сотрудников. Суть ее заключается в том, чтобы добиться повышения производительности труда за счет роста личной заинтересованности работника в результатах своего труда.

Мотивация является одной из ведущих функций управления, поскольку достижение основной цели зависит от слаженности работы людей. Каждый эффективный руководитель пытается убедить сотрудников работать лучше, вызвать в них желание к активной трудовой деятельности, поддерживать заинтересованность в работе, инициировать удовлетворение от полученных результатов. Важно также, чтобы работники добивались достижения целей организации добровольно и творчески. Однако, на практике часто наблюдается картина неумелого применения системы мотивации, и как результат высокая текучесть кадров, низкие результаты деятельности. Стоит применять не только материальную мотивацию, но и моральную, которая в некоторых случаях является более действенной и рациональной в сравнении с денежным вознаграждением за выполненную работу.

Фактором мотивации в первую очередь выступает система стимулирования труда. Высока роль индивидуальных мер материального и морального стимулирования к высокопроизводительному труду: установление уровня денежного вознаграждения, тарифных ставок, доплат, премий, повышение профессионально-

го разряда, поручение сложных и ответственных задач, командировка на обучение за счет организации.

Мотивация – это процесс побуждения людей к труду, предусматривающий использование мотивов поведения человека для достижения личных целей или целей организации [1].

Система мотивации персонала является одной из важных составляющих как системы управления персоналом в организации, так и системы безопасности предпринимательской деятельности. Правильно разработанная система мотивации позволяет не только активизировать потенциал человека в направлении достижения цели, но и приносит удовлетворение работнику в процессе труда через удовлетворение его потребностей и обеспечивает безопасные условия деятельности всего предприятия.

Исходя из того, что объектом мотивирования являются работники разных (высшего, среднего и низшего) уровней управления, надо принимать во внимание различие их мотивации к производственно-управленческой деятельности. Директора, руководители предприятий и организаций, исходя из объема своих компетенций и относительного отсутствия централизованного контроля, имеют специфические потребности и интересы, которые и определяют мотивы их деятельности. В то же время для руководителей структурных подразделений, специалистов определяющими, кроме повышения зарплаты, является карьерный рост, расширение участия в управлении и принятии решений, получение организационной свободы, расширение элементов творчества в процессе работы.

Современным менеджерам необходимо искать методы поощрения персонала к деятельности не только ради доходов, а и для удовольствия, реализации собственного трудового и творческого потенциалов. Поэтому всегда важно выяснить, какие специфические потребности дают толчок возникновению мотивации у данного человека, в данное время.

Самореализация работника наступает тогда, когда цели четко сформированы и выработанная тактика по их достижению. Большое значение при этом играют профессиональные и квалификационные качества человека (успеваемость, работоспособность, интеллектуальная составляющая, опыт и стаж работы), а также самооценка и постоянная работа над собой [2].

Хорошо спланированная система мотивации позволяет существенно повышать эффективность работы персонала, увеличивать объемы продаж, улучшать производственный процесс и об-

служивание клиентов, без особо больших материальных затрат со стороны компании. Ведь, когда работник выполняет свои должностные обязанности с полной самоотдачей и его цели саморазвития включают развитие организации в целом, тогда эффективность работы возрастает в несколько раз.

Результативность труда конкретного работника определяется прежде всего индивидуальными возможностями и личной заинтересованностью, а также осознанием собственной роли в коллективных усилиях. Объем затрат труда зависит от самооценки работника достаточности уровня вознаграждения и уверенности в том, что она будет получена. Поощрения работников предприятия к реализации поставленных перед ними целей и задач является объективной необходимостью, которую нужно понимать всем руководителям.

Главными мотивирующими факторами и сейчас остаются уровень заработной платы и возможность карьерного роста. Материальная мотивация – это наиболее очевидный способ вознаграждения работников. Она представляет собой систему материальных стимулов труда, целью которой является обеспечение соотношения заработной платы работников с количеством и качеством труда. Стремление человека к улучшению своего благосостояния предопределяет необходимость увеличения трудового вклада, а, следовательно, и увеличение количества, качества и результативности труда. Особенно актуальна проблема материальной мотивации для стран с рыночной экономикой, к которым относится и Россия. Это обусловлено по крайней мере двумя причинами: низким уровнем доходов, деформациями в их структуре и дифференциации; необходимостью становления новых по содержанию форм и методов материального стимулирования занятых в экономике.

Среди нематериальных стимулов для работников на первое место выходит социальный пакет с обязательным медицинкой страховкой, участие в тренингах, компенсация за питание, оплата транспортных расходов и мобильной связи. Основной эффект, который достигается с помощью нематериальной мотивации – это повышение уровня лояльности и заинтересованности сотрудников в компании.

Нематериальное стимулирование развития персонала в организации, прежде всего, направлено на удовлетворение мотива сохранения социального статуса работника в трудовом коллективе благодаря закреплению за ним его рабочего места или занима-

емой должности; повышение социального статуса работника в трудовом коллективе в результате получения им более высокой ответственной должности, усиление заинтересованности работника самим процессом овладения новыми знаниями, умениями и практическими навыками; углубление интереса относительно профессионального общения с профессионалами как в организации, так и за ее пределами.

Интересным способом совершенствования мотивации труда является мотивация свободным временем или модульная система компенсации свободным временем. Особенность мотивации свободным временем заключается в том, что различия в нагрузке работников, обусловленные работой в разное время суток и дни недели, компенсируются непосредственно предоставлением свободного времени, а не денежными надбавками, как это принято в традиционной системе. Использование гибких форм занятости (сокращенный рабочий день, увеличение отпуска, гибкий график работы, предоставление отгулов и др.) предоставляет возможность выбора трудоспособному населению между рабочим временем и отдыхом. К моральным способам мотивации относится признание заслуг (личное и публичное). Суть личного признания состоит в том, что работники, которые положительно отличились в деятельности организации, упоминаются в докладах высшему руководству фирмы или лично представляются ему, получают право подписи ответственных документов, в разработке которых они принимали участие, персонально приветствуются дирекцией по случаю праздников или семейных дат [3].

Стоит предложить следующие методы нематериальной мотивации персонала: постановка перед работниками четко сформулированных и достижимых целей; систематический анализ успешно достигнутых работниками целей; привлечение работников к различным программам обучения и повышения квалификации; создание как можно более прозрачной системы оценки и оплаты их труда; делегирование работникам управленческих полномочий; повышение ответственности каждого работника с предоставлением права выбора методов решения поставленных задач; публичное признание успехов работников в работе, подтверждение их ценности для предприятия различными доступными для руководства способами; внимание непосредственного руководства к мнению работников; создание атмосферы открытого соперничества с регулярным подведением итогов соревнования;

наделение работников властными полномочиями при проведении непроизводственных мероприятий.

Таким образом, целью повышения эффективности мотивационных мероприятий необходимо придерживаться определенных правил: развивать и поддерживать чувство самоуважения у работников, предоставлять им больше возможностей для ощущения самостоятельности и контроля ситуации, поощрение за достижение промежуточных целей, проявление постоянного внимания со стороны руководства, поддержание разумной внутренней конкуренции и предоставление возможности сотрудникам почувствовать себя победителями. Одним из важнейших аспектов, влияющих на эффективность работы персонала, является определенная система мотивации, которая существует на каждом предприятии или фирме. Система мотивации характеризует совокупность взаимосвязанных мероприятий, которые стимулируют отдельного работника или трудовой коллектив в целом к достижению индивидуальных и общих целей. Выбирая систему мотивации, следует непременно учитывать потребности и интересы работников, которые преданы своей работе. Следовательно, для успешного функционирования и достижения главных целей организации руководителю следует тщательно изучить своих сотрудников. В этом направлении организация должна постоянно разрабатывать новые модели мотивации сотрудников. Учитывая тот факт, что для каждой коммерческой организации главной целью является достижение максимальной рентабельности и прибыли, считаем, что в рамках осуществления кадровой политики, кроме материальной мотивации персонала, организация также должна стремиться к внедрению инновационных моделей мотивации. Подобные модели позволят повысить уровень вовлеченности сотрудников на работе, удовлетворить нематериальные потребности сотрудников, что, в свою очередь, будет способствовать эффективному осуществлению трудовой деятельности.

Список литературы

1. Азарова А. О. Исследование множества факторов нематериальной мотивации на предприятии / А. О. Азарова, О. А. Ковальчук // Экономическое пространство. – 2010. – № 5. – С. 53-58.
2. Иванченко Г. В. Особенности использования нематериальных стимулов на отечественных предприятиях / Г. В. Иванченко // Экономист. – 2010. – № 3. – С. 21-23.

3. Юкиш В. В. Применение материальных и нематериальных методов мотивации лидерства на разных уровнях управления / В. В. Юкиш. // Инновационная экономика. – 2009.– № 8. –С. 62–66.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ КАК ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Шамаева О.П.

*канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Хорошун Н.А.

*канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Одной из значимых проблем управления персоналом является закрепление и продвижение кадров. Очевидно, что основной акцент в решении данной проблемы должен быть сделан на молодых кадрах (т.е. выпускниках средних специальных и высших заведений). Из этого вытекает, что именно в процессе обучения необходимо научить молодых людей не только их профессии, но и построению их профессиональной карьеры.

Наиболее значимыми чертами системы образования в настоящее время становятся фундаментализация знаний, максимальное развитие творческих способностей каждого, применение инновационных технологий в процессе отбора, накопления, систематизации и передачи знаний. В связи с этим становится актуальным принцип непрерывного образования граждан, то есть рост образовательного потенциала личности в течение всей жизни на основе использования системы государственных и общественных институтов и в соответствии с потребностями личности и общества.

Программа по развитию и обучению кадров способствует созданию рабочей силы, обладающей более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией. Любой человек планирует свое будущее, основываясь на своих потребностях и социально-экономических условиях. Нет ничего удивительного в том, чтоб он желает знать перспективы служебного роста и возможности повышения квалификации в данной организации, а также условия, которые он должен для этого выполнить. В противном случае мотивация поведения становится слабой, человек работает не в полную силу, не стре-

миться к дальнейшему обучению и повышению квалификации и рассматривает организацию, как место, где можно переждать некоторое время перед переходом на новую, более перспективную работу.

Актуальность непрерывного многоуровневого профессионального образования обусловлена сложившейся системой, которая недостаточно обеспечивает непрерывность, поэтапность и преемственность профессиональной подготовки, не нацелена на перспективу, не несет в себе элементы будущего в содержании обучения.

В современной молодежной среде преобладают три основные стратегии экономического поведения, которые определяются в зависимости от того, как молодые люди оценивают роль трудовой деятельности в своей жизни и в развитии общества.

Первая и наиболее распространенная из них – стратегия прагматического экономического поведения. Базируется на отношении к работе исключительно как к источнику материального благополучия. Она свойственна большинству юношей и девушек. Такой тип поведения наиболее близок к рыночному, ибо предпочитает сознательную ориентацию на добывание материального благополучия собственным напряженным трудом. Носители такой стратегии без особых трудностей вписываются в рыночные отношения, легко меняют род занятий и находят себе новое место, рассчитывают больше всего на свои собственные силы.

Второй тип стратегии экономического поведения можно назвать безразлично-конформистским. Для ее носителей работа вообще не представляет реальной ценности. Приверженцы такой жизненной стратегии ориентируются главным образом на внутрудовые ценности, не обладают профессиональными привязанностями и амбициями, не очень склонны рассчитывать на повышение квалификации и профессиональный рост при любой работе.

Наконец, третий тип стратегии экономического поведения можно определить как профессионально-трудовой. Для ее приверженцев характерна ориентированность на работу как на средство раскрытия и развития личностных способностей, профессионального роста, самоутверждения в обществе. Они стремятся к такой работе, которая бы стала любимым делом, вызывала уважение друзей и знакомых, давала возможности развивать и применять свои способности и приносила бы пользу обществу. Эта группа молодежи отличается устойчивыми социально-профессиональными стереотипами поведения. Это, как правило, –

квалифицированные, добросовестные работники, от которых в возрастающей степени зависит усиление благоприятной тенденции в экономической сфере, позволяющей надеяться на выход современного постсоветского общества из экономического кризиса.

Очевидно, что проблемы профессиональной карьеры актуальны для стратегий профессионально-трудового поведения и прагматического экономического поведения.

Стратегия карьеры носит динамичный характер, поскольку на нее влияет много факторов, в основном это изменения условий развития рынка, которые сказываются на профессиональных предпочтениях и итоговых карьерных целях человека. Престижность различных профессий проходит испытание временем и не всегда его выдерживает. Например, последнее время несколько снизилась популярность профессии бухгалтера или маркетолога в связи с насыщением рынка по сравнению со второй половиной 90-х годов прошлого века[1].

В то же время востребованность профессий подвержена цикличности. Если в конце XX в. профессия, например, менеджера по персоналу была чрезвычайно распространенной, так как было необходимо обеспечить человеческими ресурсами новые виды бизнеса, то после кризиса 1998 г. рынок данных специалистов обвалился, что отразилось на уровне их заработной платы. Однако в начале XXI в. начался новый подъем. Правда, если раньше спросом пользовались специалисты, умевшие грамотно выстроить рутинные процедуры управления персоналом (подбор, учет, общее кадровое делопроизводство), то сейчас наиболее востребованы HR-девелоперы, способные создать и воплотить в жизнь адекватные программы развития персонала, формирования кадрового резерва под нужды основного бизнес-процесса компании. Иными словами, менеджер по персоналу в начале третьего тысячелетия – это в большей степени стратегический партнер по бизнесу генерального директора, профессиональный бизнес-аналитик с «человеческим уклоном», чем стандартный исполнитель-кадровик прошлого века.

Если говорить о механизмах построения стратегии карьеры, то необходимо говорить об адаптации и развитии. Изучение соответствия определенных стратегий построения карьеры, представляющих собой содержание поведенческого компонента профессиональной Я-концепции, тех или иных соотношениям общей Я-концепции и профессиональной Я-концепции по их когнитив-

ным и эмоционально-оценочным компонентам является определяющим в понимании особенностей стратегии профессиональной карьеры.

Обратимся к исследованиям, которые были посвящены данной проблеме. Они строились по разным направлениям в зависимости от того смысла, который вкладывался в это понятие:

1) карьера с точки зрения средств, необходимых для достижения определенного результата – представления о последовательности индивидуального профессионального развития (психологический подход);

2) карьера с точки зрения достижения результата – перехода человека с одной должности или одного положения в обществе на другие, карьеры рабочего места (социологический подход).

В последнее время наметилась новая тенденция в исследованиях по проблеме профессиональной карьеры: теперь стали говорить о развитии карьеры, т. е. решения по выбору карьеры представляют собой серию «микрорешений», через которые индивид на разных этапах своей жизни формирует себе карьеру. В этих микрорешениях выражена субъективная составляющая карьеры, которая отражает представления человека о себе и своем месте в мире профессии: его Я-концепцию, т.е. тот смысл, который человек хочет реализовать. Таким образом, стремление к карьере, реализация своего представления о ней являются частью жизненного пути личности.

Планирование своего профессионального будущего отражает специфику процессов самоопределения. Л.И. Божович[4] отмечает, что самоопределение является особым личностным образованием, которое «с точки зрения самосознания субъекта характеризуется осознанием себя в качестве члена общества и конкретизируется в новой, общественно значимой позиции». Отличительной чертой самоопределения является его «двуплановость»: с одной стороны оно связано с выбором профессии, с другой – с поиском смысла жизни. Профессиональное самоопределение рассматривается в психологической литературе как длительный и динамический процесс, включающий в себя выбор жизненного пути (развитие человека в профессиональной деятельности, формирование его индивидуальных особенностей и черт личности); творческое развитие и обогащение человеком самой профессиональной деятельности. В этом процессе выделяют ряд этапов, каждый из которых вносит свой вклад в профессиональное становление личности.

Представления о карьере являются динамическим образованием, отражающим субъективную личностную модель движения человека в профессии. Они имеют сложную многокомпонентную структуру и включают в себя:

а) профессиональные представления как представления о профессии и личности профессионала;

б) представления о себе как будущем профессионале, что находит психологическое выражение в профессиональных мотивах и особенностях самосознания (уровень притязаний, самооценка);

в) представления о профессиональном будущем, раскрывающиеся в жизненных планах, временных перспективах и карьерных ориентациях. Эти составляющие претерпевают качественные изменения в процессе учебно-профессиональной и профессиональной деятельности субъекта.

Проанализировав концепции способов жизни и профессионального становления субъекта, мы выделили основные измерения, с помощью которых анализируется объект, способ, авторство и направленность профессионального развития и становления личности. Первое измерение отражает становление реальных качеств субъекта и его представлений об этих качествах, которые являются объектом развития. Второе измерение носит преобразовательный характер и отражает степень затраченных человеком усилий для регуляции деятельности и достижения результата, что определяется в крайних формах как активность или пассивность. Третье измерение отражает авторство профессионального становления, которое либо приписывается человеку (субъекту деятельности), либо локализуется вовне (человек выступает объектом деятельности). В четвертом измерении выделяется три вектора предметной направленности стратегий: на себя, на других и на условия деятельности.

Таким образом, теоретический и практический анализ подтверждает, что проблемы молодежи, связанные с определением и конструированием стратегий профессиональной карьеры, имеют решение не только в процессе обучения, но и в процессе управления персоналом на производстве.

Список литературы

1. Хорошун Н.А., Шамаева О.П. Кадровая политика как часть стратегически ориентированной политики организации // Инновационная наука. 2016. № 1-3 (13). С. 178-183.

2. Arkatova O.G., Danakin N.S., Shavyrina I.V. Enhancing adaptability of foreign student // *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 2015. Т.6. № 6 S7. С.276-281.

3. Кирт Н.Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения: дис. ... канд. психол. наук, М.: 2000.

4. Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Непрерывное образование специалистов как стратегия развития профессиональной карьеры», ГОУ «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования» (г. Кемерово), 2007.

5. Терновская О.П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе вузовского обучения: Автореф. дис. ... канд. психол. наук, Москва, 2006.

6. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – СПб.: Речь, 2000.

КОНСТИТУЦИОННЫЕ ПОПРАВКИ: РЕАЛЬНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Шепелева. М.П.

канд. истор. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Действительно, в течение долгого времени было модно критиковать Основной закон страны в место того, что бы использовать его потенциал. Российская Конституция, как бы ее ни оценивали юристы и общество, вполне жизнеспособна.

Возможно, причина здесь в том, что какие-то постулаты конституционного текста – как реализуемые – вообще не существуют. Много споров и разногласий у «правовой элиты» вызывает введение в Конституцию поправок. Илья Шаблинский, доктор юридических наук, эксперт по Конституционному праву считает: «У этих поправок нет общего предмета; документ должны были, по крайней мере, разбить на несколько законопроектов и каждому дать свое наименование». Григорий Мельконьянц, сопредседатель движения «Голос» – «Каждая поправка в Конституцию должна отдельно и тщательно обсуждаться. «Пакетное» изменение Конституции – недопустимо, иначе это, по сути, принятие новой Конституции». Григорий Вайпан, руководитель судебной практики Института права и публичной политики: «Считает, что голосование в статье 2 законопроекта не имеет никакого значения

и никак не влияет на вступление этик поправок в силу, закон 1998 г. регулирует процедуру изменения глав, и никакого всероссийского голосования там нет. Законный способ предусмотреть голосование – это провести референдум по проекту новой Конституции». Илья Шаблинский, доктор юридических наук: «Считает, что в Конституции нет ответа на вопрос, возможно ли вносить поправки в преамбулу и по какой процедуре – это на тот случай, когда необходимо заключение конституционного суда». Сергей Приходько, бывший глава аппарата Правительства в отзыве кабинета на проект закона о создании процедуры редактирования преамбулы в 1995 г., о внесении предполагаемых изменений считает их не допустимыми ввиду отсутствия в Конституции норм, предусматривающих правила внесения поправок и пересмотра преамбулы. Владимир Плигин, бывший глава комитета Думы по Конституционному законодательству в отзыве комитета на проект закона о создании процедуры редактирования преамбулы в 1995 г., говорит о том, что, изменение преамбулы в Конституции должны быть, также защищены от редактирования, как главы 1, 2, 9 и не могут быть пересмотрены Федеральным собранием, и нуждаются в повышенной юридической защите, поскольку, их изменение повлечет за собой разрушение всей системы правовых норм. Елена Лукьянова, доктор юридических наук, эксперт по Конституционному праву, «Медуза»: « Из-за поправок подвергаются опасности основы Конституционного строя. Причем предлагается не вносить поправки напрямую, в 1 и 2 главы, а поправками в остальные главы лишить их силы. Например, упразднить полномочия Совета Федерации созданием Госсовета... Добавление этого непонятого органа идет в ущерб принципу разделения властей, который закреплен в 1 главе Конституции».[1] Тамара Морщакова, судья Конституционного суда в отставке приводит следующие доводы: «Если кардинальные изменения в первые две главы Конституции разрабатывать и вносить не собираются, то это значит, что и часть первая статьи 17 Конституции продолжит действовать. А в ней написано, что в Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина, согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией. То есть Конституция поставлена на 2 место – как следующее правило, закрепленное в международном праве относительно прав и свобод человека».[2] Глеб Богуш, преподаватель факультета права ВШЭ, специалист по международному праву: «Не может государство изме-

нить конституцию, отменить или изменить свои международно-правовые обязательства. Единственный вариант, который есть у государства, – выйти из этих международных договоров, перестать быть их участником».

Действительно, принятие поправок в Конституцию вызывает множество противоречивых точек зрения и нельзя говорить о том, что они не имеют под собой реальную почву. Сейчас много говорят о поправках в Конституции, где предлагается закрепить непосредственное подчинение президенту всех правительственных «силовых ведомств», а также его полномочия по назначению их руководителей.

Так же много трений и разногласий вызывает срок полномочий Президента России. Все мы помним 1996 г., когда истекал, в соответствии с Конституцией 1993 г., первый срок полномочий Президента России и он объявил, что будет балотироваться на следующий срок, к этому времени в Конституционном суде уже находилось обращение о толковании запрета избираться на эту должность более 2 раз подряд, производство по которому было прекращено.[3]

Изменилась также тактика использования Конституции. Президент Ельцин возражал против варианта закона о защите культурных ценностей, принятого Федеральным Собранием, но поскольку его вето было преодолено, он должен был подписать этот закон и обратиться потом в Конституционный суд с запросом о признании его не конституционным. Как считают ряд конституционных судей, подобный прецедент в нынешней ситуации не применим. Он исключает силу менталитета власти, который приводит к бездействию механизмов Конституции и их замене другими формами взаимодействия, совсем не через систему сдержек и противовесов.

Условия действия одной и той же Конституции, в прошлом и нынешнем также изменились, как и политические подходы в системе сдержек и противовесов. При формировании Конституционного суда в 1994-1995 гг., имели место запоминающиеся примеры, когда из шести кандидатур, представленных Совету Федерации на вакантные места в суде, утверждалась одна, а в лучшем случае три. Теперь уже многие годы алгоритм другой – одного представляют и назначают. Но Совет Федерации имеет по Конституции прежние полномочия, никто их не отнимал – он проводит тайное голосование. Значит, действуют какие-то другие факторы.

Поправки, вносимые в Конституцию, действительно трудно комментировать, как юристам, судьям, так и, наверное, и простым обывателям. Но все-таки если сравнивать Россию времен Ельцина и времен Путина, то любой здравомыслящий человек-гражданин скажет о том, что действительно изменения произошли в стране в лучшую сторону. Статья 67.1 «О правопреемственности Российской Федерации, защите исторической правды и о создании условий для развития детей». На мой взгляд, данная поправка очень важна, так как мы являемся страной с тысячелетней историей, победившей фашизм в Великой Отечественной войне. Статья 68 «О языке государствообразующего народа и о культуре Российской федерации». Действительно, очень важно, что культурное наследие предков, памятники культуры и архитектуры поддерживаются и охраняются государством. Одной из ключевых поправок является статья 71 «О федеративном устройстве, ограничениях для федеральных и муниципальных служащих». Особенно важен п. м) – это оборона и безопасность; оборонное производство; определение порядка продажи и покупки оружия, боеприпасов, военной техники и другого военного имущества; производство ядовитых веществ, наркотических средств и порядок их использования, а так же обеспечение безопасности личности, общества и государства при применении информационных технологий, обороте цифровых данных.[4] Со времени принятия Конституции 1993 г. прошло уже немало лет. Появились новые научно-технические информационные технологии, платежные средства, механизмы цифровой обработки данных, позволяющие использовать телефоны, интернет и в этой связи нужно разрабатывать меры по борьбе с преступностью, как в экономической сфере, так и в сфере новых информационных технологий, защищать права граждан от посягательства со стороны мошенников. Одной из базовых является статья 72 «О доступной и качественной медицинской помощи, защите семьи, материнства, отцовства и детства и защите института брака». Эта статья касается каждого россиянина, ведь все мы обращаемся за медицинской помощью, создаем семьи, рожаем детей. Сейчас очень многое сделано в области защиты семьи, материнства, отцовства и детства. По всей стране построены новые перинатальные центры с современным оборудованием. Во всех областных центрах существуют барокамеры для новорожденных детей с недостаточным весом, что позволило сократить и уменьшить детскую смертность. Появились новые технологии в области акушерства

и гинекологии, позволяющие иметь детей с различными диагнозами бесплодия. Впервые при Путине стали выплачивать материнский капитал, пособие по беременности и родам, пособие по уходу за ребенком до 3 лет, когда женщина не может работать. Впервые в Конституции в статье 75 «О гарантиях минимального заработка, пенсионного обеспечения и социального страхования», на государственном уровне впервые обратили внимание на такое социальное явление, как безработица, биржи по трудоустройству безработных граждан существовали уже несколько десятков лет, но никогда не выплачивалось пособие безработным в размере минимального заработка. Нововведение поправок в Конституции 1993 г. является статья 75.1 «О повышении благосостояния граждан».[5] В Российской Федерации создаются условия для устойчивого экономического роста страны, повышение благосостояния, для взаимного доверия государства и граждан, гарантируются защита достоинства и уважение человека труда, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность. Все мы помним Россию времен 90-х годов, создавалось впечатление, что вся страна превратилась в рынок. Все только и делали, как продавали и перепродавали. Не было места ни врачам, ни учителям, ни ученым, так как их труд оплачивался гораздо ниже, чем труд продавца в «ларьке». На прилавках магазинов отсутствовали: бытовая химия, средства личной гигиены, детское питание. Процветал бандитизм, продажа спиртных напитков, проституция. Все мы помним, «какой» принял Россию В. В. Путин в 2000 г. – ставился даже вопрос о нашей государственной целостности и возможности существования, как самостоятельного государства; огромные внешние долги, систематические не выплаты заработной платы по стране, горячие точки и межэтнические конфликты на территории Российской Федерации. Сейчас Россия – это сильная президентская республика, имеющая международный авторитет и признание зарубежных государств.

Многие сейчас говорят об усилении авторитаризма президентской власти, которое нашло свое отражение и в Конституционных поправках – это действительно, отчасти правильно, и, наверное, имеет под собой реальную почву, так как только сильный президент, наделенный всеми властными полномочиями, может создать такое же государство.

Список литературы

1. Законны ли поправки Путина в Конституцию? Баттл авторов и юристов. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.bbc.com/russian/features-51402865> (дата обращения: 22.06.2020).
2. Текст и реальность. Доктор юридических наук судья КС в отставке Тамара Морщакова – о правах в Конституцию России [Электронный ресурс]. URL: – <https://novayagazeta.ru/articles/2020/03/06/84197-tekst-i-realnost> (дата обращения: 22.01.2020).
3. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://constitution.kremlin.ru/> (дата обращения: 23.06.2020).
4. Конституция РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://конституция2020.рф/amendments> (дата обращения: 23.06.2020).
5. Конституция Российской Федерации. Полный текст со всеми поправками [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2020/03/10/824662-konstitutsiya-polnii-tekst-popravkami> (дата обращения: 24.06.2020).

РАБОТА С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ КАК СОВРЕМЕННАЯ ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Ширина Ю.В.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,*

1 курс

Научный руководитель: Шавырина И.В.

*канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

На современном этапе развития экономики для любой организации актуальным вопросом становится применение инновационных, наиболее эффективных методов подготовки и формирования кадрового резерва. Ведь с каждым годом увеличивается уровень требований к квалификационной подготовке как основных кадров, так и кадрового резерва.

С каждым последующим годом привлечение сотрудников «извне» становится затруднительнее для современных действующих организаций. Это, по большому счету, связано с тем, что спрос на рынке труда подавляет количество предложений по не-

которой категории персонала. Либо же, существующий уровень компетентности и подготовленности привлеченных специалистов не соответствует требованиям к вакантной должности в конкретной компании. Именно поэтому, на настоящий момент большее число руководителей и HR-менеджеров тратят время на поиск эффективных путей подготовки и развития кадров, способных при надобности занять должности различной степени важности внутри организации. Здесь речь идет о том, что формирование и развитие кадрового резерва является одним из элементов управления карьерой.

Кадровый резерв – это категория руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой работе, определенным требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку.

Необходимость формирования кадрового резерва обусловлена конкурентной борьбой организаций за высококвалифицированных специалистов. Отсутствие кадрового резерва обычно приводит к целому ряду проблем: во-первых, снижение экономических показателей, которое вызвано продолжительным процессом адаптации работников, принятых «со стороны»; во-вторых, происходит существенная текучесть кадров, из-за неспособности сотрудника добиться карьерного роста внутри организации; в-третьих, отсутствие системы мероприятий работы с кадровым резервом.

На основании эксперимента, две трети компаний формируют кадровый резерв. На основании этого мы видим, что: 48% организаций формируют резерв уже давно, а у 21% организаций такая практика возникла относительно недавно. Еще 17% планируют в ближайшее время запустить собственную программу развития кадрового резерва, и только 14% не планируют работать над этим вопросом в скором времени. Существенная доля организаций, формирующих кадровый резерв, не считается «в диковинку», поскольку грамотное создание и управление кадровым резервом несет в себе ряд положительных моментов.

Каждое предприятие ставит перед собой свои цели при создании своего кадрового резерва. В совокупности их можно отметить следующим образом (рис. 1):

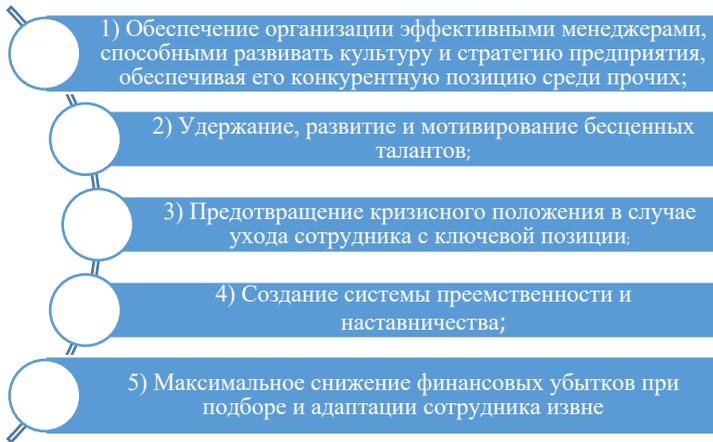


Рис. 1. Цели создания кадрового резерва

Резервисты – это, прежде всего, значимые для предприятия группы сотрудников, от руководителей до специалистов. По этой причине важно обратить внимание не только на поиск руководящих кадров внутри штата, но и на начальную подготовку специалистов и развитие собственной системы подготовки кадров.

Цель создания кадрового резерва в любой организации зависит от ее характеристик и стоящих перед ней вопросов. Развитие резерва в той или иной мере совершается в абсолютно всех организациях, несмотря на то, что его важность и уровень стратегического планирования продолжают отличаться.

Значительным показателем при распределении менеджерами управления кадровым резервом в отдельную область системы управления персоналом является представление того, что сотрудник, прошедший все этапы служебного роста внутри организации, имеет больше шансов стать эффективным руководителем. Формирование резерва непосредственно проходит в три этапа:

1. Поиск перспективных групп кандидатов и исследование их качества. На этом этапе проводится оценка индивидуальных, а также профессиональных качеств кандидатов. Процедура проводится при поддержке таких инструментов, как: интервью, анкетирование, психологическое тестирование.

В пределах управления эффективностью менеджеры также применяют способ оценки выполнения. В этом случае оцениваются итоги работы претендента, а также оценивается выполнение

сотрудником поставленных задач за определенный отчетный промежуток времени.

2. Выявление потенциальных кандидатов в резерв, и дальнейшая оценка.

Второй этап позволяет найти кандидатов, качество которых удовлетворяет требованиям работы на соответствующей должности. После того, как прошел первоначальный отбор требуется полная оценка кандидатов в резерв, которая включает в себя анализ эффективности деятельности сотрудника, его личностных и профессиональных качеств, а также его потенциала.

Для выявления кандидатов, которые способны к развитию, обладают потенциалом и разделяют ценности компании, используется метод «Assessment Centre» – современный метод, включающий в себя ролевые игры, кейсы. Суть данного метода заключается в том, что оценка персонала позволяет профессиональным оценщикам точно прогнозировать выполнение заявителем поставленных задач на требуемом уровне и отслеживать действия кандидата при решении профессиональных задач.

3. Создание и актуализация списка кадровых резервов.

На этом этапе по результатам собеседования и результатам оценки аттестационной комиссии принимается решение о включении кандидата в резерв. И утвержденный список считается главным источником, на основании которого сотрудников назначают на руководящие должности. Оперативный резерв может включать кандидатов, готовых приступить к работе в новой должности в кратчайшие сроки (от 1 до 3 месяцев), а также кандидатов, нуждающихся в специальной подготовке для заполнения должностей, которые станут вакантными в течение пары лет.

Установлено, что в состав резерва входят кадры, которые выделяются в соответствии с текущими показателями. Чаще всего специалисты или непосредственные руководители не могут правильно оценить потенциал своих сотрудников, которые не очевидны на данный момент. Они должны иметь четкое представление о существующих инструментах оценки персонала (Assessment center, оценка 3600, оценка по компетенциям и т.д.), понять их плюсы и минусы, а также создать собственную систему оценки в соответствии со спецификой организации.

Таким образом, формирование кадрового резерва необходимо для качественного обеспечения организации обученными сотрудниками, готовыми при необходимости реализовать работу вне рамок своей обычной деятельности. Наличие подготовленных

специалистов в кадровом резерве позволяет организации значительно снизить затраты на подбор и адаптацию новых сотрудников, а также выстроить систему инвестиций в развитие персонала.

Список литературы

1. Екомасов, В.В. Создаем кадровый резерв / В.В. Екомасов // Кадры предприятия. – М., 2016. – 312 с.
2. Зарубина, Е.В., Управление персоналом и управление человеческими ресурсами в современных российских организациях // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 26.
3. Шинкаренко, О. Н. Резерв кадров – резерв стратегического развития / О. Н. Шинкаренко // Кадры предприятия. – М., 2015. № 8. – 215 с.
4. Шавырина, И.В., Демененко, И.А. Клиентоориентированность в компаниях строительного сектора экономики / И.В. Шавырина // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2017. № 3. – С. 173–181.

РАЗДЕЛ 2. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

ПРИМЕНЕНИЕ РЕКРУТИНГА В ПРОЦЕССЕ ОТБОРА И ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Авилова Ж.Н.

*канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Миколайчук А.А.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,
2 курс*

Рекрутинг персонала представляет собой профессиональный поиск персонала под конкретные вакантные должности. Главная цель рекрутинга состоит в том, чтобы обеспечить организацию эффективно работающими сотрудниками в требуемом количестве и точно в срок для реализации стратегических и тактических целей организации. Данный процесс реализует социально важную функцию посредничества между организациями-работодателями и персоналом, а также позволяет оптимизировать работу организаций и обеспечить профессиональный рост сотрудников.

Для определения эффективности подбора персонала можно выделить несколько показателей: 1) минимальные затраты при подборе; 2) укомплектованность штата; 3) отсутствие замен; 4) скорость закрытия вакансии.

Качественный отбор и подбор персонала увеличит прибыль организации, повысит продуктивность кадров и обеспечит организацию квалифицированными специалистами в соответствии с ее потребностями. Для этого реализуются несколько технологий рекрутинга, выбор которых зависит от типа деятельности, уровня образования соискателей, положения на рынке труда и юридических аспектов, поэтому подбор персонала для каждой организации осуществляется по специально разработанной схеме.

Рекрутинг как ключевой элемент системы отбора и подбора персонала организации является сложным, многоэтапным процессом поиска персонала, который ориентирован на принятие стратегических решений по улучшению производительности и качества работы организации. Данный процесс включает несколько этапов: планирование персонала, разработка стратегии рекрутинга, организация поиска персонала, мониторинг откликов, оценка и контроль. Общая эффективность рекрутинга зависит от четкой последовательности действий и отсутствия сбоев на каждом этапе. Исходя из структурно-логической схемы, рекрутинг персонала предполагает реализацию следующих основных этапов:

1. Планирование персонала – комплексное описание незамещённой должности, где учитываются следующие аспекты: основные и второстепенные обязанности; навыки, опыт и квалификация; размер заработной платы; дата начала работы; дополнительные условия к работе.

2. Разработка стратегии рекрутинга: выбор источника поиска; метод набора персонала; последовательность действий при подборе кадров.

3. Организация поиска персонала – привлечение соискателей на должность в организацию с учетом выбранной стратегии.

4. Мониторинг откликов: проверка заявок на соответствие установленным требованиям; отбор потенциальных кандидатов на вакантную должность; выбор наиболее подходящих кандидат на вакантную должность.

5. Оценка и контроль. После каждого процесса найма персонала, оценивается выбранная модель рекрутинга на предмет эффективности использования затраченных ресурсов и результатов.

ности как степени достижения цели организации. Среди методов отбора и подбора персонала организации можно выделить следующие основные группы: классические методы; методы, направленные на поиск и подбор персонала высших категорий; аутплейсмент; подбор и предоставление временного персонал; современные методы. Реализация комплекса мер по отбору и подбору кадров позволит организации выявить необходимых и подготовленных специалистов из целого ряда кандидатов на вакантную должность. Совокупность факторов, которые влияют на общий результат процесса подбора, определяют особенности применения рекрутинга в каждой конкретной организации. Различают внешние факторы (рынок труда, демография, степень конкуренции, региональная и отраслевая специфика, международное и национальное законодательство, развитие общества), а также внутренние факторы (цели организации, организационная структура, специфика деятельности, особенности технологий, стратегия поведения на рынке, применяемые технологии, размер организации). Особого внимания требует вопрос о факторах, которые оказывают непосредственное влияние на рекрутинг персонала (рис. 1).



Рис. 1. Факторы, воздействующие на внешний и внутренний рекрутмент

Определение факторов, которые влияют на общий результат процесса подбора, сделают работу команды максимально прозрачной и понятной. На внутренний и внешний рекрутмент влияет ряд факторов, сопровождающихся существенными изменениями на рынке труда.

Список литературы

1. Рогожин М.Ю. Управление рода персоналом. 100 вопросов дает и ответов этом о самом выше насущном путь в современной быть кадровой есть работе [Текст] / Ю.М. Рогожин. – М.: Берлин: Директ-Медиа, 2014. – 176 с.
2. Салихова, А.М. Рекрутинг как основная технология отбора персонала [Текст] / А.М. Салихова, Р.Ш. Бикметов // Современные научные исследования и разработки. – 2018. – №10 (27). – С. 780-781.
3. Филкина, Л.Ю. Рекрутинг персонала как основа формирования квалифицированных кадров предприятия [Текст] / Л.Ю. Филкина // Молодежь и наука. – 2018. – №4. – С. 17.
4. Цой, Д.В. Трансформация системы управления персоналом в условиях цифровизации экономики [Текст] / Д.В. Цой // Инновационная наука. – 2020. – №1. – С.3.

ТЕХНОЛОГИИ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

Бережная М.В.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
4 курс*

*Научный руководитель: Комарова О.А.
д-р эконом. наук, профессор
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Технология отбора персонала – это методический процесс, используемый для найма (или, как правило, поощрения) лиц. Хотя этот термин может применяться ко всем аспектам процесса (вербовка, отбор, наем, аккультурация и т. д.). В этом отношении выбранные кандидаты выбираются из списка претендентов с целью выбора человека, который будет наиболее успешным и внесет наиболее ценный вклад в организацию. Его влияние на группу выявляется, когда выбранные выполняют желаемое воздействие на группу. Процедура отбора происходит в будущем. Использо-

мые стратегии должны соответствовать различным законам в отношении отбора рабочей силы [3].

Промышленные и организационные (I-O) психологи и менеджеры по найму используют различные меры для отбора кандидатов, которые лучше всего подходят для должности. Основная цель этих тестов – предсказать эффективность работы, и каждый тест имеет свои собственные относительные сильные и слабые стороны в этом отношении. Принимая решение о найме, важно понимать стиль, ценности, мотивации и отношения заявителя. Техническая компетентность может быть приобретена новыми сотрудниками, но личность упирается в отдельных лиц [7].

Интервью – один из самых распространенных способов выбора отдельных лиц. Лучшие интервью следуют структурированной структуре, в которой каждому заявителю задаются одни и те же вопросы и оцениваются по стандартизированной шкале оценок. Таким образом, структурированные интервью дают более надежные результаты, чем неструктурированные интервью [2].

Неструктурированное собеседование включает процедуру, в которой могут быть заданы различные вопросы от разных заявителей. Ситуационное интервью осуществляется следующим образом: кандидаты берут интервью о том, какие действия они предпримут в различных ситуациях, связанных с работой. Случаи, связанные с работой, обычно определяются с использованием метода анализа критических инцидентов. Затем собеседования оцениваются с помощью справочника по подсчетам, составленного специалистами по трудоустройству [9].

Всесторонние структурированные интервью – это когда кандидатам задаются вопросы, касающиеся того, как они будут обрабатывать ситуации, связанные с работой, знания о работе, требования к работникам и то, как кандидат будет выполнять различные симуляции работы. Опрос, связанный с заданиями, дает возможность оценить текущий уровень знаний кандидата, связанный с соответствующими неявными измерениями работы (т. е. «Молчаливое знание» или «практическая разведка», связанное с конкретной позицией работы) [5].

Структурированное поведенческое интервью. Этот метод включает в себя задание всем респондентам стандартизированных вопросов о том, как они справлялись с прошлыми ситуациями, которые были похожи на ситуации, с которыми они могут столкнуться на работе. Интервьюер может также задавать вопросы дискреционного зондирования для подробностей ситуаций, пове-

дения собеседника в ситуации и результатах. Затем ответы собеседника оцениваются с помощью рейтинговых шкал с поведенческой привязкой [8]. Другой технологией отбора персонала является тестирование личности. Тесты личности могут обеспечить точный анализ взглядов заявителя и навыков межличностного общения. Эти тесты могут выявить множество вещей о заявителе, например, насколько хорошо кандидат ладит с другими, самодисциплина, внимание к деталям, организация, гибкость и склонность.

Контрольный список притязаний личности. Всесторонняя объективная оценка восьми стилей личности (которые тесно связаны с конструкциями DSM-III-R Axis II). Эти восемь стилей личности: интроверсивные, подавленные, кооперативные, общительные, уверенные, сильные, уважительные и чувствительные. Этот отбор предназначен для использования с непсихиатрическими пациентами и нормальными взрослыми, которые читают минимально на уровне восьмого класса. Протоколы испытаний генерируются компьютером и предназначены для использования только квалифицированными специалистами. Интерпретирующие утверждения основаны на эмпирических данных и теоретических выводах. Они считаются вероятностными по своей природе и не могут считаться окончательными.

Кросс-культурная адаптация Инвентаризация. Само начисляющаяся шестибальная рейтинговая шкала – это учебный инструмент, разработанный для предоставления обратной связи людям о своем потенциале для межкультурной эффективности. Это наиболее эффективно при использовании в рамках учебной программы. Его также можно использовать в качестве инструмента для создания групп для различных культурных групп и в качестве инструмента для консультирования людей в процессе межкультурной адаптации. В инвентаре содержится 50 предметов, распределенных между 4 подшкалами: эмоциональная эластичность, гибкость / открытость, острота восприятия, личная автономия.

California Psychological Inventory Многоцелевая анкета, предназначенная для оценки нормальных личностных характеристик, важных в повседневной жизни, которые люди используют для понимания, классификации и прогнозирования своего поведения и поведения других. В этом пересмотре добавлены две новые шкалы, эмпатия и независимость; семантические изменения были сделаны в 29 пунктах; и 18 предметов были удалены.

Кадастр применим для использования в различных условиях, включая бизнес и промышленность, школы и колледжи, клиники и консультационные агентства, а также для проведения межкультурных и других исследований. Может использоваться для консультирования сотрудников / заявителей о своих профессиональных планах. Справочная информация / Заявления о применении Бумажные и карандашные опросные листы, интервью и общение с прошлыми работодателями для оценки поведенческой достоверности, целостности и личной адаптации. Для реализации этой методики необходимо провести исследование валидации.

Эмпирически сформулированные кандидаты Biodata представлены со списком вопросов, относящихся к таким вопросам, как экономическая стабильность, трудовая этическая ориентация и образовательные достижения. Оценки кандидатов определяются путем взвешивания каждого элемента в соответствии с эмпирически полученной зависимостью предмета к интересующему критерию. Этот метод требует проведения валидационного исследования для получения эмпирически полученных весов для биофакторов.

Заявители Biodata, основанные на Rationally-keyed, представлены со списком вопросов, относящихся к таким вопросам, как экономическая стабильность, трудовая этическая ориентация и образовательные достижения. Оценки кандидатов определяются путем взвешивания каждого элемента в соответствии с рационально полученной зависимостью предмета к интересующему критерию. Исследования показывают, что прогнозируемая валидность этого метода может быть ниже, чем другие доступные методы, без доказательств снижения негативного воздействия на меньшинство [4], [10].

Таким образом, важный шаг в процессе обеспечения фирмы или организационной системы соответствующими её профилю человеческими ресурсами является технология отбора кандидатов, который представляет собой выбор из всей подобранной группы индивидуальных работников лучших для последующего найма [1].

Список литературы

1. Бляхман Л.С. Введение в менеджмент. – СПб.: Издательство университета экономики и финансов, 1994.
2. Как подбирать сотрудников и их учить. // За рубежом, 1993, № 33
3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: «Дело», 1992.

4. Нессонов Г.Г. Управление персоналом коммерческой организации. Учебное пособие. – М.: «Триада», 1997.
5. Подбор кадров Во Франции // Человек и труд, 1993, № 4.
6. Поляков В.А. Технология карьеры. – М.: «Дело ЛТД», 1995.
7. Силин А.Н. Управление персоналом. Учебник по кадровому менеджменту. – Тюмень: ТГУ, 1994.
8. Тарасов В.К. Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров. – Л: «Машиностроение», 1989.
9. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. – М: «Дело», 1995.
10. Шамхалов Ф.И. Американский менеджмент. Теория и практика. – М.: «Наука», 1993.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ РАЗРАБОТКЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Гордиенко А.А.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
4 курс*

*Научный руководитель: Гладкова И.А.
ст. преподаватель кафедры социологии и управления
БГТУ им. В.Г. Шухова*

Практически перед каждым человеком на всех этапах жизнедеятельности стоит вопрос о необходимости принятия различного рода решений, в частности, решений связанных с постоянно возникающими проблемами. В свою очередь менеджмент представляет собой область, которая является базовым компонентом в принятии решений, также процесс принятия решений происходит постоянно на всех уровнях управления.

Последствия, которые возникают при принятии решений, затрагивают общественные и организационные интересы. Следствием таких последствий могут выступать материальные издержки, возникающие в процессе принятия управленческих решений.

Управленческое решение представляет собой процесс, который направлен на определение наилучшего решения, обеспечивающего максимальную эффективность и успешность получения результата [2].

При формировании процесса управленческого решения наиболее ярко выражаются преимущества информационных технологий, которые выражены следующими факторами (большие объемы информации, сложные решения различного рода задач, нестабильная среда, быстро развивающаяся техника и др.).

Главная роль в принятии решений принадлежит субъекту управления, а именно, менеджеру, деятельность которого самым прямым образом связана с различными информационными технологиями. Современные информационные технологии помогают менеджеру в принятии управленческих решений, способствуют ускорению принятия решения, делают их более аргументированными.

К информационным технологиям относится следующее [1].



Рис. 1. Разновидности информационных технологий в УП

Рассмотрим более подробно современные информационные технологии, которые принимают участие при разработке управленческих решений (табл.1).

**Подробная характеристика современных
информационных технологий в УП [5]**

Вид информационной технологии	Характеристика информационной технологии
Автоматизированное рабочее место менеджера и вычислительные системы	Представлено организационно-технической системой (ПК, программы, документы)
Банки данных и знаний	Представлены совокупностью взаимосвязанной информации, которая необходима для решения различных управленческих задач
Программно-информационные средства	Представлены информацией, которая состоит из стандартов, каталогов нормативов
Экономико-математические методы и модели	Представлены методами и моделями, которые позволяют наиболее четко представлять изучаемые объекты во всех его взаимосвязях с другими элементами организации
Экспертные системы	Представлены автоматизированными системами, которые направлены на решение сложных задач
Internet	Представлен глобальной компьютерной сетью, которая содержит гигантский объем информации по любой тематике, доступной на коммерческой основе для всех желающих

Таким образом, можно сделать вывод о том, что наличие информационных технологий в принятии управленческих решений современных компаний приведет к росту уровня ее конкурентоспособности. Информационные технологии при разработке управленческих решений представляют собой главнейшую составляющую отношений между сотрудниками на любом современном предприятии. В настоящий момент времени управление на предприятии не может осуществляться, не используя современные информационные системы.

Список литературы

1. Грабауров, В.А. Информационные технологии для менеджеров / В.А. Грабауров. – М.: Финансы и статистика, 2018. – 230с.

2. Данакин, Н.С., Конев И.В., Надуткина И.Э., Тарабаева В.Б. Социальное поведение в контексте современного управления. - Белгород: Изд-во БГТУ, 2019. – 148 с.
3. Ильин, А.И. Принятие управленческих решений / А.И. Ильин. – Минск: БГЭУ, 2017. – 340 с.
4. Литвак, Б. Г. Разработка управленческого решения / Б.Г. Литвак. – М.: Дело, 2018. – 440 с.
5. Юкаева, В. С. Принятие управленческих решений / В.С. Юкаева, Е.В. Зубарева, В.В. Чувикина. – М.: Дашков и Ко, 2017. – 324с.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КОНСАЛТИНГА В РОССИИ

Городов Д.Н., Захарова А.С.

*студенты кафедры социологии и организации
работы с молодежью*

*Института общественных наук и массовых коммуникаций
НИУ «БелГУ»,*

3 курс

Научный руководитель: Авилова Ж.Н.

канд. социол. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

На сегодняшний день консалтинг в Российской Федерации находится на ранней стадии своего развития. Именно этим и обусловлен интерес к его качеству и конкурентоспособности. Для определения проблем в сфере оказания консультационных услуг был проведен контент-анализ форумов, статей и сообществ в социальных сетях на предмет выявления в них проблем, которые препятствуют развитию консалтингового бизнеса в России. Основной целью данного исследования стало выявление проблем, которые возникают у опытных и начинающих консультантов во время оказания консультационных услуг. Были выбраны 120 объектов для анализа: 40 тематических форумов, 40 тематических статей и 40 тематических сообществ в социальных сетях методом случайной выборки. Репрезентативность данных этого опроса достигается благодаря высокой представительности источников информации за 2019-2020 года (около 80%). География источников охватывает около 40 городов Российской Федерации. Итоги исследования позволяют выявить совокупность проблем, с которыми обычно сталкиваются консультанты в процессе своей деятельности.

Для удобства восприятия и последующей обработки данных анализа, выявленные в ходе анализа документов проблемы российского консалтинга сведены в 4 группы: проблемы консультационных услуг как одной из сфер бизнеса; проблемы консалтинга как прикладной науки и одной из сфер профессиональной деятельности; проблемы, возникающие по вине самих консультантов; проблемы консалтинга, возникающие по вине потребителей консультационных услуг. В диапазоне каждой из групп было произведено разделение проблем по источникам получения информации, а также подсчитано общее количество упоминаний проблемы во всех анализируемых документах. Самой популярной проблемой ведения консалтингового бизнеса оказалась проблема поиска клиентов. Это подтверждают результаты анализа, указывающие на низкую популярность консалтинга, непонимание сущности данной услуги предпринимателями, отсутствие в сознании бизнесменов желания оплачивать нематериальные ценности, поскольку это не характерно для российского менталитета. В связи с этим можно сделать вывод о необходимости продвижения данной услуги самим консультантам.

В таблицах указано, какое количество источников информации содержат упоминание той или иной проблемы. Так, например, проблема поиска клиентов упоминается в 38 из 40 тематических форумов, в 34 из 40 научных статьях и в 29 из 40 тематических групп в социальных сетях. Итоговая сумма отражает количество упоминаний данных проблем. Например, проблемы консультационных услуг как одной из сфер бизнеса в той или иной форме были упомянуты 810 раз.

Проблемы консалтинга как одной из сфер профессиональной деятельности были упомянуты 437 раз. Это является следствием ненадлежащей проработки методологии оказания консультационных услуг, что в свою очередь является следствием ненадлежащей профессиональной подготовки консультантов, а так же недостатка имеющихся у них знаний и опыта. Проблемы, непосредственно связанные с деятельностью консультантов, были отмечены 265 раз. Сюда относятся различные знания и умения консультантов, которые находятся на ненадлежащем уровне, а так же нарушение консультантами этических, правовых или иных норм.

Проблемы, которые создают заказчики консультационных услуг, были упомянуты 152 раз. Отмеченные проблемы обращают внимание на то, что конкретно и в обязательном порядке необхо-

димо учитывать при оказании консультационных услуг. Так, особенно трудноразрешимой является проблема достижения результатов и в связи с чем необходимо мотивировать клиентов на внедрение рекомендаций, предложенных консультантами. Также частота упоминаний служит основанием для расстановки акцентов как при формировании программ обучения консалтингу, так и при выявлении узких мест в технологии оказания консультационных услуг.

Таблица 1

Проблемы консультационных услуг

Выявленные проблемы	Источники информации			Итого
	форумы	статьи	соц. сети	
Привлечение новых клиентов	38	34	29	101
Маркетинг консалтинговых услуг	36	27	32	95
Сложно добиться от клиента своевременного внедрения рекомендации; необходимость мотивирования клиента на внедрение изменений, если он не готов к их реализации	40	14	37	91
Технические аспекты, связанные с деятельностью консультанта, требующие от него дополнительных компетенций	17	31	29	77
Отсутствие четкого прейскуранта с ценами и наименованием предоставляемых услуг	19	22	34	75
Проблемы ценообразования на консультационные услуги	20	35	14	69
Юридические аспекты деятельности консультантов	21	24	14	59
Установление первого контакта с клиентом	16	33	9	58
Аспекты построения взаимоотношений с постоянными клиентами, проблема сохранения клиентской базы	7	37	10	54
Проблемы, связанные с расширением спектра оказываемых консультационных услуг	17	19	12	48
Недостаток узкоквалифицированных специалистов	11	12	19	42
Проблема наступления ответственности консультанта перед заказчиком	4	31	6	41
Итого:	810			

Проблемы консалтинга как одной из сфер профессиональной деятельности

Выявленные проблемы	Источники информации			Итого
	форумы	статьи	соц. сети	
Несогласованность алгоритмов оказания консультационных услуг	21	39	26	86
Отсутствие единых стандартов оказания консалтинговых услуг, а так же стандартов подготовки специалистов по обучению консультантов	28	36	19	83
Отсутствие типичных примеров, шаблонов и программ развития консультационной деятельности	34	23	16	73
Отсутствие грамотно проработанного регламента для персонала	17	28	24	69
Низкий авторитет консультанта	31	24	9	64
Отсутствие стандартов качества для справочных материалов	23	18	21	62
Итого:	437			

Исходя из представленного анализа консалтинговых услуг на российском рынке можно сделать вывод о том, что имеет место быть несоответствие между ролью консалтинга и его значением в российской экономике и реальным состоянием системы профессиональной подготовки специалистов и институционализации консалтинга в России в целом.

Таблица 3

**Проблемы, возникающие по вине самих консультантов
и их ранжирование**

Выявленные проблемы	Источники информации			Итого
	форумы	статьи	соц. сети	
Отсутствие практического опыта оказания консультационных услуг	17	10	16	43
Отсутствие четкой методологии оказания консультационных услуг	13	14	11	38
Низкая теоретическая квалификация консультанта	19	5	11	35
Психологические проблемы консультанта, связанные с процессом консультирования	18	7	4	29
Построение партнерских отношений с другими консультантами на рынке оказания консультационных услуг	9	14	3	26
Поддержание личной эффективности консультанта	1	15	6	22
Проблемы, связанные с ведением переговоров	8	7	5	20
Особенности проведения первоначального аудита	6	9	4	19
Самоорганизация и дисциплина консультанта	3	8	6	17
Обеспечение непрерывного потока информации	4	10	2	16
Итого:	265			

Таблица 4

**Проблемы, возникающие по вине потребителей
консультационных услуг и их ранжирование**

Выявленные проблемы	Источники информации			Итого
	форумы	статьи	соц. сети	
Отсутствие у клиентов четкого понимания целей и задач консалтинга	6	14	3	23
Недоверие со стороны заказчика	11	4	5	20
Отсутствие в менталитете большинства российских руководителей желания оплачивать нематериальные услуги	5	10	4	19
Настороженное и скептическое отношение заказчиков к внедряемым изменениям	9	7	3	19
Превалирование виденья ситуации заказчика над мнением консультанта	8	4	5	17
Недовольство персонала организации внедряемыми изменениями	6	3	7	16
Желание клиента переложить ответственность за принятие решений с себя на консультанта	4	9	2	15
Наличие низко квалифицированного персонала в организации заказчика	9	0	4	13
Низкие доходы клиента, что порождает его низкую платежеспособность	3	6	1	10
Итого:	152			

Сложившаяся ситуация не позволяет использовать в полной мере возможности консультационных услуг для повышения результативности и развития бизнеса в России. Это, прежде всего, относится к малому и среднему бизнесу. Однако, при устранении

вышеописанных проблем консультационные услуги в нашей стране смогут выйти на кардинально новый уровень, что в свою очередь благотворно скажется на бизнес среде страны, увеличивая потенциал и благосостояние всех ее регионов.

Список литературы

1. Исафилов Н.Т. Управленческое консультирование: сущность и аспекты / Исафилов Н.Т. // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. – СПб: Изд-во СПбГАУ. – 2011. – №22.
2. Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании. – М.: Когито-Центр, 2009.
3. Исафилов Н.Т. Сущность и проблемы современного управленческого консультирования // Международная научно-практическая конференция Science, Technology and Higher Education, 12-13 ноября 2014г. Westwood, Canada
4. Исафилов Н.Т. Современный консалтинг: проблемы и решение/ Исафилов Н.Т./Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. – СПб: Изд-во СПбГАУ. – 2016. – №45.
5. Авилова, Ж.Н. Управленческий консалтинг: учебное пособие / Ж. Н. Авилова, Т.В. Целютина, В.Ш. Гузаиров – Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. – 180 с.

МЕСТО КОНСАЛТИНГА В СФЕРЕ ДЕЛОВЫХ УСЛУГ

*Ермакова С.Н., Бобровская М.А.
студенты кафедры социологии и
организации работы с молодежью*

*Института общественных наук и массовых коммуникаций
НИУ «БелГУ»,*

3 курс

Научный руководитель: Авилова Ж.Н.

канд. соц. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Отечественный бизнес вынужден существовать в неопределенности внешних условий хозяйствования, что требует определенных подходов к разрешению существующих проблем. Консалтинг, как совокупность знаний о ведении бизнеса, является наилучшим инструментом для решения вопросов. Этим объясняется актуальность выбранной темы.

Консалтинг представляет собой оплачиваемый вид работ по предоставлению консультационных услуг консультантом клиенту. Основываясь на своем практическом опыте, множество консалтинговых компаний по-разному выстраивают алгоритм своей работы. Предоставляемый пакет услуг может носить разнообразный и нестандартный характер. Помимо этого, данный перечень предоставляемых работ зачастую не упорядочен и плохо квалифицирован. Главной причиной этого служит ориентация компании на конечного пользователя, а не на аналитика, интересующегося консультационными услугами. С учетом сложившихся тенденций можно выделить наиболее востребованные и перспективные направления консалтинга:

- консультирование в сфере адвокатских услуг, а также налогообложения;
- проверка, ревизионная и бухгалтерский учет;
- административное консультирование.

Управленческий консалтинг – это работа, нацеленная на увеличение производительности компаний, на улучшение их положения на рынке, что предполагает вовлечение внешнего консультанта с целью оценивания сформировавшихся условий, выполнения диагностики, подготовки предложений и возможных стратегий достижения планируемых результатов. Административное консультирование – это в некоторой степени поиск решений на образующиеся в управлении фирмой проблемы [1].

Управленческое консультирование предполагает следующие стадии:

1. На первой стадии происходит ознакомление консультанта с фирмой и ее начальством. Здесь клиент озвучивает собственное видение проблемы, стороны обсуждают и определяют конечные результаты, которые планируется достичь в ходе партнерства.

2. Вторая стадия – экспресс-анализ или диагностика. Подразумевает подробное исследование нынешних условий существования фирмы, внутренней среды, обнаружение недостатков в управлении, слабых сторон. Кроме того, на данной стадии происходит постановка, непосредственно, «диагноза», либо определение основной трудности. Рассматриваются все без исключения области ее работы: стратегические проекты, бизнес-процессы, экономический подсчет, организационная структура, кадровые вопросы, концепция менеджмента и другое, в зависимости от тех задач, которые ставятся перед консультантом.

3. На заключительной стадии эксперты предлагают рекомендации, которые поспособствуют достижению задуманных планов. Данные предложения могут носить как необязательный характер, если специалисты предлагают собственный план мероприятий, либо операционный, если эксперты принимают участие в создании и внедрении консультационного плана.

Зачастую руководителям необходимо свежее мнение на систему управления, следует найти новейшие способы развития и формирования, посодействовать в исследовании новейшей стратегии либо улучшить бизнес-процессы фирмы, что и заставляет прибегать за помощью к консультантам. Несмотря на то, что услуги административного консалтинга могут обходиться дорого, при продуктивной совместной работе, правильной постановке целей и задач, расходы непременно себе окупят. Это может являться бесценным вложением в последующее удачное формирование бизнеса.

С начала марта 2020 г. развитие консалтингового бизнеса в Российской Федерации замедлилось. Уменьшилась стоимость рабочего времени, увеличилась строгость проведения тендеров. Это также вызвано тем, что клиент желает осуществления наибольшего числа различного типа работ за те же денежные средства. Количество фирм, функционирующих на рынке, сократилось, определенная доля заморозила собственную работу и впала в состояние анабиоза. Более благоприятным остается ИТ – сектор[2].

Сегодняшний консультационный рынок нашей страны остается мало фрагментированным. Процедура специализации фирм не прекращается. Максимальную часть рынка захватывают большие консультационные фирмы и фриланс-консультанты, в то время как небольшим и средним консультационным фирмам достается минимальная доля рынка.

В ИТ-консалтинге существуют большие отечественные бренды (к примеру, «Парус», «IC», «IBS»). Подобная обстановка наблюдается и в рекрутменте, где наиболее знаменитая отечественная фирма - «АНКОР». В управленческом консалтинге имеется Большая четверка и множество мелких региональных компаний. В финансовом консалтинге и аудите находятся как Большая четверка, так и другие крупные отечественные бренды.

Потребность в консультационном обслуживании является ограниченной, а также специальной. Например, сейчас, люди чаще стали спрашивать, как технически четко составить план опре-

деленной ресторанной площадки, и все реже как строить тактику ресторанного бизнеса, для того чтобы она давала наибольший доход [3].

По причине ухудшения финансовых условий в Европе и общественно-политической напряженности появилась новая направленность на рынке консалтинговых услуг, а именно увеличение числа запросов с зарубежных фирм. До сих пор рынок Российской Федерации является лидирующим для множества западных фирм. Есть вероятность, что в будущем западные партнеры выдвинут глобальные требования к консультационным фирмам в изучении рынков, развитии стратегий выхода на биржу, поддержки по привлечению клиентов.

Из-за завышения цен и малой производительности московские фирмы испытывают кризис, что ведет к сдвигам на рынке тренингов. Результат от проделанного тренинга смотрится как незначительная активность, что весьма стремительно перестает действовать, а общество продолжает развиваться по накатанной, словно никакого тренинга и не проводилось. В настоящее время начали возникать новые формы обучения, как например онлайн-занятия или различные конкурсы среди персонала, которые являются новым форматом тренингов и пользующиеся большим спросом. В деловой сфере нашей страны руководители редко обращаются за помощью к консультанту, в отличие от Запада, где практически все директора применяют консультирование в управлении прибыльным делом. Данная процедура позволяет постоянно быть конкурентоспособными, сохранять стабильность, достигать высоких экономических показателей и оставаться лидерами на рынке. Зарубежные консалтинговые фирмы пытаются достойно конкурировать с отечественными. Но слабое понимание специфики менталитета, ведения бизнеса – в частности, мелкого и среднего бизнеса – дает намного больше конкурентных преимуществ и перспектив российским консалтинговым компаниям.

Список литературы

1. Нестеренко И.Н. Управленческий консалтинг: проблемы и перспективы развития на отечественном рынке // Молодой ученый. – 2019. – №22. – С. 560.
2. <http://asconco.ru> – Ассоциация консалтинговых компаний [Электронный ресурс]. URL: <http://asconco.ru> (дата обращения 10.04.2020).

3. Царева В.А. Консалтинговые услуги как инструмент развития бизнеса // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2019. – №2. – С. 201-203.
4. Цыпин П.Е. Управленческий консалтинг. – М.: Российский университет транспорта (МИИТ), 2017. – 82 с.
5. Лапыгин Ю.Н. Управленческий консалтинг. – Владимир: Владимирский филиал РАНХиГС, 2016. – 316 с.
6. Авилова, Ж. Н. Управленческий консалтинг: учебное пособие / Ж. Н. Авилова, Т. В. Целютина, В. Ш. Гузаиров – Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. – 180 с.

О СПОСОБАХ ОПТИМИЗАЦИИ РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ В СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Жигарь А.Н.

*студентка кафедры экономики и организации производства
Московского государственного технического университета
им. Н.Э. Баумана,
4 курс*

*Научный руководитель: **Иванова О.В.**
старший преподаватель*

*Московского государственного технического университета
им. Н.Э. Баумана*

В современных экономических условиях производственные предприятия в целях повышения рентабельности в первую очередь стремятся сокращать расходы, в том числе на персонал. Оптимизация кадровых затрат является серьезной проблемой для руководителей.

Целью оптимизации затрат на сотрудников должно быть нахождение баланса между сокращением расходов и максимизацией стоимости бизнеса.

При разработке стратегии оптимизации затрат руководитель предприятия должен обозначать не только способы сокращения расходов на персонал, но и варианты повышения производительности, так как это влияет на эффективность бизнеса в долгосрочной перспективе. Производственные структуры, которые сокращают вознаграждение или увольняют сотрудников, не рассматривая другие методы снижения затрат, в дальнейшем сталкиваются с проблемами:

- корпоративной лояльности;
- безразличного отношения работников к клиентам;

– дальнейшего снижения уровня продаж.

Все это может привести к нисходящему развитию организации, после которого восстановление бизнеса становится затруднительным.

Управление персоналом является стратегической бизнес-функцией. Кадровые службы предприятий обладают достаточными полномочиями для выработки тактических мер по сокращению расходов на персонал с использованием следующих способов:

- оптимизация численности персонала;
- система оценки персонала;
- оптимизация инвестиций на обучение сотрудников.

Под оптимизацией численности персонала зачастую понимается только штатное сокращение работников через увольнение. Однако оптимизация подразумевает определение адекватного количества персонала для решения долгосрочных (стратегических) и краткосрочных (оперативных) задач, а также последующего восстановления численности (уменьшения или увеличения).

Традиционно на крупных предприятиях, давно существующих на рынке, наблюдается избыток персонала и, как следствие, чрезмерность фонда оплаты труда. Помимо очевидных затрат на зарплату существуют и скрытые расходы: на производственных предприятиях избыток персонала приводит к появлению свободного рабочего времени и увеличению производственного травматизма. В случае чрезмерной численности персонала оптимизация должна быть направлена на оценку, сокращение и перераспределение технических специалистов, руководителей высшего и среднего звена.

Внутренние HR-службы не всегда обладают достаточным опытом для проведения эффективной оптимизации расходов на персонал. Ошибки оптимизации могут привести к следующим последствиям:

- общее снижение менеджмента и качества продукции в результате увольнений без оценки;
- нарушение основных и вспомогательных процессов компании из-за сокращения вакансий без учета функциональных взаимодействий;
- снижение мотивации персонала в результате уменьшения заработной платы, сокращения бонусной системы;

– чрезмерная нагрузка на остальную часть персонала в результате большого объема увольнений [6].

Система оценки персонала помогает менеджерам анализировать эффективность работы сотрудников и разрабатывать справедливую систему повышения заработной платы и продвижения по службе. Оценки, в свою очередь, могут помочь сотрудникам повысить производительность, а предприятию – разработать или реорганизовать должностные функции. Кроме этого, оценка сотрудников может выявить устаревшие и неэффективные методы ведения бизнеса.

Оценка персонала предприятия состоит из 3-х элементов:

- оценки навыков работника,
- оценки компетентности работника,
- оценки результативности работника.

Система оценки персонала в зависимости от методологии может проводиться различными путями. Для начала соответствующий отдел предприятия может организовать анкетирование, где сотруднику будет предложено ответить на ряд стандартных и дополнительных вопросов для анализа характера и психологического типа личности. Можно использовать методы социометрии и провести индивидуальный опрос каждого работника, задавая вопросы как о нем самом, так и о его коллегах, для выявления сильных и слабых черт каждого сотрудника. Достаточно популярной методикой оценки персонала для выбора лучшего кандидата на повышение является «сравнение по парам». Оно может проводиться как в качестве самостоятельного анкетирования, так и собеседования, совмещенного с анализом работы кандидатов за равный промежуток времени, для выбора более достойного работника на замещение должности [1].

Оценки персонала – полезный инструмент в области управления персоналом. При грамотном его использовании можно получить объективное представление о профессиональных и личностных характеристиках персонала, а на основании этого разумно распорядиться имеющимся кадровым потенциалом для повышения продуктивности бизнеса.

Иногда даже тщательным образом подготовленная и задокументированная процедура оценки не обеспечивает результатов, на которые рассчитывает работодатель. Реальность не совпадает с ожиданиями, когда на первый план выступают самые типичные и распространенные проблемы системы оценки персонала:

- отсутствие обратной связи;
- фактор естественного сопротивления изменениям со стороны персонала;
- несоответствие выбранных методов целям и задачам производственной структуры [2].

Поэтому на время проведения оценки персонала необходимо наладить постоянную обратную связь с сотрудниками, по возможности максимально вовлечь руководителей отделов и рабочих групп, регулярно проводить обсуждения с участниками процесса. Если по мере накопления информации выявляется несоответствие системы оценки текущим целям и задачам, требуется ее немедленный пересмотр. Даже самая рациональная система, разработанная с учетом условий, в которых функционирует компания, время от времени нуждается в переработке и коррекции, поскольку имеет слабые места, выявляемые лишь в процессе проведения оценочных мероприятий. В сложных случаях, когда справиться своими силами не получается, рекомендуется привлечение внешнего консультанта.

Оптимизация инвестиций на обучение сотрудников становится актуальной, когда руководители предприятия, стремясь добиться высокой производительности труда, задумываются о способах подготовки, переподготовки кадров и повышения квалификации персонала. В производственных системах ежедневно происходят изменения, меняются принципы и способы работы. Для повышения эффективности труда сотрудникам необходимо предоставить возможности для расширения своего опыта и знаний на основе качественного обучения, которое всегда оборачивается огромными расходами для компании.

Существует несколько стратегий оптимизации инвестиций на обучение сотрудников в целях избегания перерасхода денежных средств на развитие персонала. К ним относятся следующие формы обучающих технологий:

- онлайн-обучение,
- использование внутренних ресурсов для обучения,
- обмен своими обучающими ресурсами с другими предприятиями [5].

Онлайн-обучение является первым и наиболее экономичным решением для оптимизации высоких затрат на развитие персонала. Современные способы электронного обучения приводят к высоким результатам, в то время как затраты на подготовку и пере-

подготовку кадров в этом случае значительно снижаются. Наиболее результативными видами онлайн-обучения являются:

- форумы,
- вебинары,
- обучающие видеоролики.

Форумы – это отличный инструмент для удобного и бесплатного общения, наставничества, обучения и повышения квалификации. Они используются в том числе для поддержания хороших профессиональных отношений, что является ключом к высокому уровню функционирования организации.

Вебинары и обучающие видеоролики – самые популярные виды обучения в настоящее время, в которых профессионалы делятся своими мыслями и знаниями, экономя при этом расходы. Если этого недостаточно, можно перейти к созданию живых семинаров. Таким образом устраняется необходимость в командировках, организации питания и проведении дополнительных мероприятий, что также снижает затраты на обучение.

Использование внутренних ресурсов в процессе обучения означает, что вместо тренеров и коучей на аутсорсинге для обучения новичков можно обратиться к опытным сотрудникам своего предприятия. Это поможет сократить расходы на привлечение профессиональных наставников. Основная задача здесь состоит в том, чтобы подобрать самых опытных людей в команде, умеющих делиться знаниями и консультировать.

Обмен обучающими ресурсами с другими компаниями является еще одним видом стратегии оптимизации инвестиций на обучение сотрудников. Это может способствовать получению преимуществ по стоимости обучения работников и удешевлению процесса развития персонала в целом, поддерживая при этом его высокое качество. Кроме этого, установление хороших отношений с конкурентами – залог успешной деятельности предприятия.

Таким образом, оптимизация расходов на персонал становится бизнес-стратегией предприятия, ориентированной на баланс удовлетворенности клиентов, уровня обслуживания, планирования численности рабочей силы, операционных затрат и других ключевых показателей эффективности функционирования, для того, чтобы организация получала максимальную выгоду от деятельности сотрудников. Применение рассмотренных способов становится необходимым условием оптимизации затрат на персо-

нал и повышения рентабельности предприятия в любой экономической среде.

Список литературы

1. Дуракова И. Б. Управление персоналом. Учебник. М.: ИНФРА -М; 2016. 569 с.
2. Минева О. К., Ахунжанова И. Н., Мордасова Т.А., Ходенкова О. П., Храмова Т. М. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала. Учебник. / Под ред. О. К. Миневой. М.: ИНФРА-М, 2017. 160 с.
3. Системы оценки персонала [Электронный ресурс]. URL: <https://hrhelpline.ru/sistemy-ocenki-personala/> (дата обращения: 10.04.2020).
4. Шарапова Н. В., Шарапова В. М, Борисов И. А. Оптимизация затрат на персонал // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. № 8-9. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/optimizatsiya-zatrat-na-personal> (дата обращения: 30.03.2020).
5. Audrey Lamp. How to reduce employee training costs without sacrificing quality [Электронный ресурс]. URL: <https://www.trainingjournal.com/articles/features/how-reduce-employee-training-costs-without-sacrificing-quality> (дата обращения: 31.03.2020).
6. Personnel optimization [Электронный ресурс]. URL: <https://osoba.pro/en/services/hr-design/optimizaciya-personala/> (дата обращения: 30.03.2020).

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Комнатный К.Г.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,
3 курс*

Комарова О.А.

*д-р эконом. наук, профессор
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Успех любой современной организации определяется степенью реализации ее продукции на рынке предоставляемых услуг. Достижение целей организации во многом зависит от кадрового состава той или иной организации, его заинтересованности,

уровне профессионализма, а также мотивационных установок. Данное обстоятельство определяет необходимость построения эффективной системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации.

Система мотивации трудовой деятельности персонала организации представляет собой комплексный предмет изучения, некоторые аспекты которого являются достаточно неоднозначными и сложными.

Впервые проблема мотивов и стимулов в рамках управления хозяйственной деятельностью была сформулирована А. Смитом. По его мнению, людьми управляют, прежде всего, эгоистические мотивы, а также неистребимое и постоянное стремление людей, направленное на улучшение своего материального положения. Стоит отметить, что при этом им мотивация рассматривалась, прежде всего, предпринимателей, но не рабочих.

При рассмотрении мотивации труда персонала организации следует обратиться к таким взаимосвязанным понятиям как мотив, потребность и стимул.

Мотив (от лат. *movere* – приводить в движение, толкать) – это, прежде всего, внутренне осознаваемое или неосознаваемое побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребностей человека. Базовыми мотивами поведения, исходя из классификации, представленной Р. Гассановым, являются страх, стремление к материальному вознаграждению, приспособление целей (целей организации к собственным) и отождествление целей (солидаризация целей). Соотношение мотивов, влияющих на поведение индивида, образует мотивационную структуру личности. Она индивидуальна и обусловлена множеством факторов, к которым относятся как социально-демографические факторы, такие как пол, возраст, образование, уровень благосостояния, социальный статус, так и отношение к труду, личные ценности.

Для приведения в действие определенных мотивов используются стимулы. Но, потребность становится стимулом труда только в том случае, если она формирует мотив труда.

Стимул (от лат. *stimulus* – остроконечная палка, которой погоняли животных, стрекало) – это воздействие, обуславливающее динамику психических состояний индивида (обозначаемую как реакция) и относящееся как причина к следствию. Таким образом, стимулирование представляет собой использование различных стимулов для мотивации людей. Стимулирование принципиально отличается от мотивации, которая представляет собой воздей-

ствие на человека с целью его побуждения к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов.

В настоящее время выделяют несколько подходов, в рамках которых рассматривают систему мотивации трудовой деятельности: управленческий, организационный и психологический.

В рамках управленческого подхода, который представлен в работах А.П. Егоршина, Г.Г. Зайцева и др., мотивация определяется как динамическая система, включающая взаимодействующие между собой внутренние факторы (мотиваторы), вызывающие и направляющие поведение человека, которое ориентировано на достижение определенной цели. Внутренние факторы представляют собой желания, ожидания, стремления, потребности, ценностные установки, восприятие и т.д. А.П. Егоршин определяет мотивацию как процесс побуждения человека к определенной деятельности. В трудовой деятельности мотивация представляет собой побуждение работника к активизации деятельности, которая соответствует целям организации.

С позиции управления персоналом организации система мотивации рассматривается как один из действенных инструментов, который способен напрямую воздействовать на профессиональную деятельность работника, опосредованно – на социально-психологический климат трудового коллектива [1]. По мнению Г.Г. Зайцева, мотивация труда персонала организации заключается в побуждении к активной деятельности конкретной личности, групп и коллективов работников, теснейшим образом связанное со стремлением удовлетворения определенных потребностей [2].

Организационный подход к определению мотивации труда персонала, представлен в работах Б.Ю. Сербиновского, Э.А. Уткина и др. В рамках организационного подхода мотивация определяется как побуждение к деятельности. Как отмечает Б.Ю. Сербиновский, «все определения мотивации, так или иначе, сходны в одном: под мотивацией понимаются активные движущие силы, определяющие поведение живых существ. С одной стороны – побуждение, навязанное извне, а с другой стороны – самопобуждение. Следует отметить, что поведение человека всегда мотивировано. Мотивировать сотрудников – значит затронуть их важные интересы, потребности в чем-либо» [3]. Э.А. Уткиным подчеркивается, что мотивация представляет собой то состояние личности, которое определяет степень активности и направленности действий в конкретной ситуации [4].

В рамках психологического подхода мотивация представляет собой побуждения, вызывающие активность и определяющие ее направленность. В данном случае, под мотивацией понимается совокупность движущих сил человека, находящихся вне и внутри него, которые побуждают человека к осознанному или неосознанному осуществлению определенных действий, которые направлены на достижение целей. Р.С. Немова определяет мотивацию как «совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность» [5]. По мнению Е.П. Ильина, в широком смысле мотивация (мотивационная сфера) включает в себя все виды побуждений: мотивы, интересы, потребности, цели, стремления, мотивационные установки, влечения, диспозиции и т.д. [6]. Н.В. Самоуткина определяет мотивацию как субъективную детерминацию поведения человека миром, опосредованную процессом его отображения [7].

Таки образом, рассмотрев основные подходы к определению мотивации труда персонала, мы можем сделать обобщенный вывод, заключающийся в том, что мотивация является побуждением работников к активной трудовой деятельности, при этом являясь сознательным выбором личности определенного типа трудового поведения.

Список литературы

1. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Инфра-М, 2015. С.30.
2. Зайцев Г.Г. Управление человеческими ресурсами. М.: Академия, 2014. С.74.
3. Сербиновский Б.Ю. Управление персоналом. М.: Дашков и К, 2017. С.76.
4. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент. М.: ЭКМОС, 2015. С. 65.
5. Немов Р.С. Психология. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2016. С. 411.
6. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. Спб.: Питер, 2015. С. 68.
7. Самоуткина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах. М.: Феникс, 2017. С. 38.

СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ БАНКРОТСТВА ЗАСТРОЙЩИКОВ

Молочков А.А.

Генеральный директор

ООО «Юридическая фирма Правовой Советник»

Одним из важнейших конституционных прав граждан любого демократического государства вне зависимости от вида его правовой системы является право на жилище, исследование которого уже многие годы вызывает научный интерес как ученых, так и практических работников, в том числе в контексте гарантированности и защищенности этого права [см. подробнее: 1, с. 24-29; 2, с. 104-108; 3, с. 107-109]. Несмотря на то, что приоритеты, средства и цели государственной жилищной политики многих современной государств определены, говорить об отсутствии проблем увы не приходится. Правоприменительная практика нередко свидетельствует об неудовлетворенности населением результатами жилищной политики [4, с. 104-106].

Серьезнейшей проблемой, которая полагаем вновь остро встанет на повестку дня в современных условиях пандемии COVID-19, является проблема банкротства застройщиков, что станет причиной нарушения основополагающего конституционного права на жилище. Причины банкротства застройщиков весьма разнообразны. И это не только проблемы экономического характера, в том числе кризисные явления, и субъективные причины (например, недобросовестность застройщиков). Зачастую причины данной проблемы носят выраженную правовую окраску, обусловленную несовершенством законодательной базы и низкой квалификации кадрового состава специализированных государственных и муниципальных структур [5, с. 38].

Многие зарубежные страны (Австралия, Великобритания, Колумбия, Мексика, Новая Зеландия, Польша, Сербия, США, Румыния, Черногория, Южная Африка, Япония) при правовом регулировании вопросов банкротства застройщиков принимают за основу положения Типового закона ЮНСИТРАЛ [6]. Между тем мы не можем говорить о единообразии в регламентации исследуемого вопроса. Поэтому в целях выявления отдельных особенностей регулирования процедуры банкротства застройщиков за рубежом, рассмотрим страны, относящиеся к различным пра-

вовым системам, в частности, к романо-германской и англосаксонской [см. подробнее: 7].

Основным законом, регулирующем процедуру банкротства в США, является Кодекс о банкротстве 1978 г., после принятия которого судьи отстранялись от управления имуществом должника в случае, если они сделали судебную процедуру, касающуюся полномочий кредиторов и должников более гибкой [8].

Полагаем, что наиболее удачными примерами являются те страны, законодатели которых пошли по пути закрепления особенностей банкротства в отдельных сферах деятельности должника, в том числе урегулировав процедуру банкротства застройщиков (например, Великобритания, Россия). В частности, в Англии принят специализированный Закон о строительных обществах 1986 года, содержащий нормы о банкротстве застройщиков, в том числе механизме защиты инвесторов, в качестве одно из которых названо внесение определенных взносов в специальный фонд для выплат инвесторам в случае банкротства застройщика.

В отличие от Англии, при правовом регулировании института банкротства во Франции и Германии не учитывается характер деятельности признаваемого банкротом лица. Это главная правотворческая проблема, которая порождает целую цепочку проблем правоприменительного толка. Субъектами банкротства в названных странах могут выступить все юридические и физические лица. Исключения составляют публично-правовых образования Германии.

Анализ немецкого законодательства, позволяет говорить о некотором сходстве с российским регулированием вопросов банкротства застройщиков. Законодатели исходят из принципа баланса интересов всех сторон – максимального удовлетворения требований кредиторов и обеспечения сохранности бизнеса должника. Цель сохранения имущества должника всеми возможными способами поставлена и в законодательстве Франции. При правовом регулировании вопросом банкротства Францию учитывает не только положения Регламента № 2015/848 Европейского парламента и Совета Европейского Союза. В разные годы Франция также выступала участницей нескольких международных договоров, заключенных Австрией, Бельгией, Италией, Монако по вопросам несостоятельности (банкротства), правда, часть из них сегодня прекратили свое действие. В данных договорах обговорены различные особенности процедуры банкротства, в том числе в части признания на своей территории решений по таким

категориям дел. Для их приведения в исполнение на территории Франции требуется выдача экзекватуры.

Принцип необходимости восстановления платежеспособности должника зафиксирован также в бельгийском законодательстве (в частности, в Законе о банкротстве от 8 августа 1997 г., Законе о судебном конкордате от 17 июля 1997 г.), отличительной чертой которого является закрепление различных предупредительных процедур.

Как и во Франции, правовое регулирование трансграничной несостоятельности (банкротства) в Бельгии, основывается на нормах выше указанного Регламента № 2015/848 Европейского парламента и Совета Европейского Союза «О процедурах банкротства». Это означает, что процедуры банкротства, начатые в странах ЕС, которые являются ее членами, признаются на территории Бельгии. Вторая схожая черта бельгийского и французского законодательства – заключение международных соглашений по вопросам признания иностранных процедур банкротства.

Эффективность института трансграничной несостоятельности, прежде всего, напрямую зависит от готовности государства принять и распространить на свою территорию юридические последствия процедуры банкротства, которые возбуждено на территории другого государства, т.е. готовность и желание признать иностранное банкротство. Признание иностранных процедур банкротства означает признание основного иностранного банкротства, то есть, производства, которое возбуждено в «базовой стране должника». Эта процедура во многих случаях определяется порядком признания и приведения в исполнение иностранных судебных решений, который установлен в конкретном государстве [9, с. 452].

Изучение законодательства нескольких зарубежных стран, относящихся к различным видам правовых систем, позволяет признать неоднозначность регулирования института банкротства. Можно констатировать наличие законодательных проблем в области регулирования банкротства, одной из которых является то, что не принимается во внимание специфика процедуры банкротства строительных организаций, что приводит к необъективной оценке ситуации и, в конечном итоге, к фактической неразрешенности дела.

Однако не во всех странах отсутствие специальных норм о банкротстве застройщиков, свидетельствует об их законодательной отсталости. Существование тех или иных норм права в госу-

дарстве объясняется темпами развития соответствующих общественных отношений. Отсутствие подобного рода норм, может быть связано с тем, что ситуация в сфере признания застройщиков банкротами не требует особого законодательного регулирования, и соответственно, не порождает значительного количества споров.

Список литературы

1. Болгова В.В., Жеребцова Е.Е. Формы и средства жилищной политики в решениях Конституционного Суда Российской Федерации // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2014. № 5 – 2 (43). С. 24–29.

2. Болгова В.В., Жеребцова Е.Е. Правовые средства обеспечения жилищных прав граждан в решениях Конституционного Суда Российской Федерации // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2014. № 3 (29). С. 104–108.

3. Жеребцова Е.Е. Судебный конституционный контроль как конституционно-правовой институт: монография. – Белгород: Издательство БУКЭП, 2012. – 251 с.

4. Новопавловская Е.Е. Защита основных прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации посредством конституционного судопроизводства: монография. – Белгород: Бел ЮИ МВД России им. И.Д. Путилина, 2015. – 142 с.

5. Кузнецов А.П., Козлов Р.П. Сравнительно-правовой анализ процедуры банкротства застройщиков в зарубежных странах // Международное публичное и частное право. 2015. № 6. С. 37-40.

6. СПС «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_2303/

7. Собина Л.Ю. Признание иностранных банкротств в международном частном праве. – М.: Статут, 2012. – 238 с.

8. Правовое регулирование банкротства в зарубежных странах. URL: https://studwood.ru/1238727/pravo/pravovoe_regulirovanie_bankrotstva_zarubezhnyh_stranah

9. Борисов В.Н., Власова Н.В., Доронина Н.Г. и др. Международное частное право: учебник. – М.: ИЗиСП, КОНТРАКТ, 2018. – 848 с.

ТЕХНОЛОГИЯ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Мищенко Т.В.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В. Г. Шухова,
3 курс*

Анджич Джордже

*студент кафедры информационных технологий
Института энергетики, информационных технологий и
управляющих систем БГТУ им. В. Г. Шухова,
2 курс*

Научный руководитель: Савенкова И.В.

*канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В. Г. Шухова*

Технология корпоративного обучения персонала способствует достижению высокого уровня квалификации работников организации, обучению персонала с учетом появляющихся трендов, внедрением инноваций, тем самым повышая конкурентоспособность организации на рынке товаров и услуг.

Таким образом, «корпоративное обучение персонала» – это система обучения персонала организации, обеспечивающая высокий уровень профессиональной подготовки персонала, способствующей достижению миссии организации. Корпоративное обучение – это система формирования, аккумулирования и трансляции различного рода знаний: экономических, производственных, технологических, организационных, корпоративных, профессионально-этических, управленческих и других для эффективного достижения поставленных перед организацией целей и задач [2].

Корпоративное обучение персонала имеет достаточно фундаментальную теоретическую основу. Наиболее точное определение содержательной сути корпоративного обучения персонала вытекает из понятия «человеческий капитал» [3]. Человеческий капитал – это накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, умений, навыков, способностей и мотиваций. С учетом этих основных понятий теории человеческого капитала основным содержанием корпоративного обучения персонала является развитие человеческого капитала организации, связанное с совершенствованием его профессиональных и личностных компетенций, мотивационно-ценностной сферы.

Особенностями корпоративного обучения персонала являются: ориентированность на перманентное развитие человеческого капитала; взаимосвязь корпоративного обучения и самообразования; взаимосвязь обучения с профессиональным опытом работников; междисциплинарный характер содержания корпоративного обучения.

Технология корпоративного обучения строится на основе анализа потребностей организации в квалифицированном персонале и когнитивных интересов работников, их трудовых функций, профессиональных компетенций.

Технология корпоративного обучения персонала организации предполагает наличие определенных элементов: определение потребности в обучении, определение целей обучения, определение содержания программ, выбор методов обучения, формирование и закрепление профессиональных компетенций, формирование бюджета обучения, определение критериев оценки, оценка эффективности обучения [2].

Реализация корпоративного обучения персонала способствует поддержанию высокого уровня квалификации и профессиональных компетенций работников, требуемых для обеспечения конкурентоспособности организации на рынке товаров и услуг, и динамичному развитию организации в соответствии с изменениями во внешней среде (появление новых технологий, техники, оборудования и др.).

Корпоративное обучение персонала инициируется и осуществляется самой организацией в соответствии с ее стратегией развития. Целями корпоративного обучения персонала являются: повышение конкурентоспособности организации; развитие управленческих и профессионально-деловых компетенций работников; повышение эффективности производственной и иной деятельности; формирование и развитие корпоративной культуры и лояльности персонала.

Основные принципы формирования эффективной системы корпоративного обучения: 1) непрерывности развития персонала; 2) нацеленности на опережающее, проактивное развитие; 3) достаточной мотивации; 4) практической необходимости и актуальности; 5) системности; 6) превалирования обучения в процессе работы, на рабочем месте; 7) формирования лидеров; 8) субъективной оценки качества обучения; 9) объективной оценки качества обучения.

Основными факторами, влияющими на систему корпоративного обучения персонала являются следующие: соответствие программы корпоративного обучения персонала стратегическим целям организации и ее кадровой политике; наличие потребности в обучении персонала; определение оптимального содержания обучения персонала.

Основные этапы построения эффективной системы корпоративного обучения персонала:

1. Разработка для различных должностей (или категорий должностей) профилей профессиональных компетенций.

2. Осуществление диагностики состояния и уровня мотивации работников на обучение и развитие.

3. Организация исследования потребности персонала в корпоративном обучении на основе стратегических целей и задач организации.

4. Разработка плана корпоративного обучения персонала; утверждение субъектов корпоративного обучения (внутренних и/или внешних).

5. Обеспечение корректировки и согласования программ обучения персонала на основе плана корпоративного обучения.

6. Организация реализации корпоративного обучения персонала

7. Разработка, согласование и утверждение методик оценки эффективности и результативности корпоративного обучения.

8. Разработка и реализация системы постобучающего этапа, оценки эффективности деятельности персонала после реализации корпоративного обучения.

9. Разработка, при необходимости, изменений в системе мотивации персонала (в части корпоративного обучения и развития) и корпоративную культуру.

Содержание корпоративного обучения персонала можно представить также через его основные функции: анализ потребностей в развитии профессиональных компетенций для работников в зависимости от стратегии и текущих задач организации; анализ возможностей и определение наиболее адекватных форм и методов корпоративного обучения; организация и проведение корпоративного обучения для целевой группы работников организации, его кадровое, материальное обеспечение и др.; создание необходимых условий для обучения работников и обеспечении стимулирования внедрения результатов обучения в процессе профессиональной деятельности обученных работников; оценка результа-

тов обучения; разработка предложений по корректировке программ корпоративного обучения персонала.

С функциональной точки зрения достаточную актуальность приобретает применение инновационных методов и форм корпоративного обучения персонала.

Корпоративное обучение персонала с целью получения или развития профессиональных компетенций работников реализуется в следующих случаях: 1) когда профессиональная компетентность работника не позволяет ему эффективно реализовывать свои профессионально-деловые компетенции; 2) когда сами профессионально-деловые компетенции частично меняются в связи с развитием деловой карьеры.

В соответствии с определенными нами видами и формами корпоративного обучения персонала можно предложить три основных направления, которые могут реализовываться на основе утвержденной стратегии развития человеческих ресурсов организации:

1. Корпоративное обучение, которое необходимо реализовывать в организации хотя бы в минимальном объеме (включает некий минимальный объем, который требуется для организации эффективной производственной и/или профессиональной деятельности).

2. Узкоориентированное профессиональное обучение (имеет стратегический характер и сфокусировано на определенный состав работников, с креативным потенциалом которого организация соотносит прогнозы и планы своего будущего развития).

3. Программы корпоративного обучения (развития), определенные для работников, стремящихся развивать профессионально-деловой потенциал, приобретать дополнительные, не узкопрофессиональные компетенции (это так называемые мультипотенциальные работники или T-shaped работники, обладающие профессиональными компетенциями в нескольких областях: например, HR-менеджер, имеющий знания в сфере юриспруденции, экономики, психологии, менеджмента, налогообложения), совершенствовать менеджерские и социально-коммуникативные компетенции, которые в настоящее время не являются обязательными для профессиональной деятельности. Такое корпоративное обучение подразумевает своего рода резервный характер, повышая профессиональный уровень персонала и создавая условия для самореализации, саморазвития и самовыражения работников в организации.

Общим трендом в корпоративном обучении персонала сейчас является более активное применение методов активного обучения и развития. Можно выделить следующие распространенные виды корпоративного обучения персонала.

Обучение, проводимое на рабочем месте (on the job training) (вид дополнительного профессионального обучения, подразумевающий совмещение с процессом профессиональной деятельности персонала, ориентированный на совершенствование профессионально-деловых и личностных компетенций работника). Подвидами корпоративного обучения на рабочем месте могут быть также производственный инструктаж (связанный с внедрением новой техники или технологий), постановка перед работником усложняющихся заданий, делегирования работнику дополнительных прав и полномочий.

Обучение с отрывом от рабочего места (off the job training) может организовываться как обучение в самой организации (внутренними тренерами), так и обучение внутри организации (внешними тренерами).

В современных условиях существуют также инновационные методы обучения работников на рабочих местах [2]:

1) science – теоретическое обучение (чтение профессиональной литературы, посещение лекций, участие в вебинарах);

2) shadowing (от англ. – «бытие тенью») (шэдуинг) – наблюдение за процессом профессиональной деятельности;

3) buddying (от англ. – «партнер») (баддинг) – погружение обучаемого в процесс деятельности другого работника. Работнику предоставляется возможность несколько дней побыть т.н. «тенью» более опытного работника-наставника или руководителя. При этом работник фиксирует информацию в рамках исполнения профессиональных обязанностей, получает информацию о том, каких профессиональных компетенций ему не хватает, строит дальнейшие профессиональные и карьерные планы;

4) secondment (от англ. – «командирование») (секондмент) – стажировки, ротации. Это своеобразная ротация персонала, когда работник на некоторое время (на срок от 100 часов до 1 года) «командируется» на другое место работы (в другое подразделение), а после этого возвращается к своим прежним профессиональным обязанностям;

5) tutoring (тьюторство) – сопровождение процесса обучения, обсуждение опыта переноса полученных знаний в реальную практику;

- 6) coaching (коучинг) – развитие личностного и карьерного потенциала работника;
- 7) mentoring (наставничество) – целенаправленная передача опыта работнику наставником-ментором;
- 8) тренинги, моделирование, деловые и ролевые игры;
- 9) business training (бизнес-тренинг) – вид социально-психологического тренинга, целью которого является улучшение бизнес-показателей организации;
- 10) бизнес-симуляция – это деловая игра по определенной теме, в которой моделируется бизнес-среда, максимально приближенная к реалиям конкретной проблемы организации [1];
- 11) групповые обсуждения (дискуссии);
- 12) модульное обучение;
- 13) дистанционное обучение;
- 14) case-study (кейс-стади) – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных практических задач – ситуаций (решение кейсов).
- 15) разбор практических ситуаций.

С целью повышения качества корпоративного обучения внедряются различные системы оценки эффективности корпоративного обучения. Многокритериальный подход к оценке эффективности обучения и развития предлагается рядом авторов [5].

Можно предложить многомерная модель оценки эффективности корпоративного обучения, подразумевающую оценку эффективности обучения в трех формах: 1. Оценка самого процесса корпоративного обучения. 2. Связь системы корпоративного обучения и других уровней управления организацией. 3. Оценка экономической эффективности корпоративного обучения.

Современное развитие корпоративного обучения характеризуется интеграцией внешних и внутренних ресурсов обучения. В связи с разнообразием форм организации современного корпоративного обучения следует подчеркнуть его ключевую особенность – единую систему управления знаниями, которая интегрирует внутренние и внешние ресурсы для организации корпоративного обучения.

Создание эффективной системы корпоративного обучения следует рассматривать как один из элементов корпоративной устойчивости, который призван обеспечивать не только постоянное воспроизводство ключевых и уникальных корпоративных компетенций, трансляцию корпоративной культуры, но и быть

инкубатором инновационного потенциала организации (корпорации).

Технология корпоративного обучения персонала организации включает в себя ряд этапов [4]:

1. Определение содержания (программы) обучения.

Если организация сталкивается с недостаточной квалификацией новых работников или инициирует новые проекты, требующие применения других профессиональных компетенций, которыми обладают работники, то нужно делать особый акцент на профессиональное обучение. Для этого необходимо определить программу обучения и количество работников для направления на обучение. Наиболее востребованные направления обучения персонала: стратегическое управление организацией; управление проектами; развитие профессиональных компетенций; управление кадровыми ресурсами; технологии проведения деловых переговоров; управление рисками; информационные и цифровые технологии; управленческий учет; работа с персоналом, в том числе навыки обучения и развития персонала; техника безопасности, охрана труда, охрана окружающей среды; развитие лидерского потенциала.

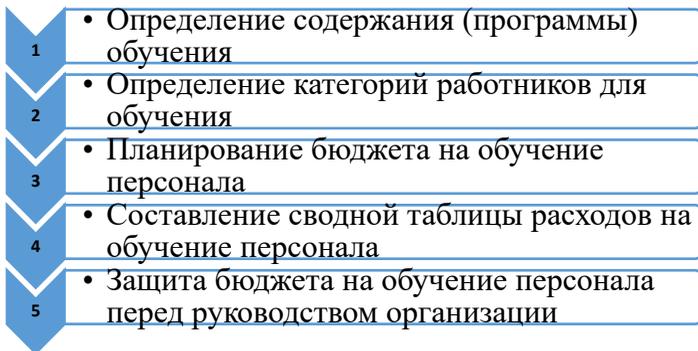


Рис. 1. Технология корпоративного обучения персонала

Если с уровнем профессионализма работников в организации нет проблем, то, возможно, необходимы курсы по организации и нормированию труда, таймменеджменту, по развитию лидерства, командообразованию и др. Важно при этом, чтобы они соответствовали целям, стоящим перед организацией, стратегическим задачам бизнеса.

Необходимо систематизировать информацию о категориях обучающихся, видах и формах обучения [6].

2. Определение категорий работников для обучения.

Если организация испытывает недостаток в специалистах нужного уровня профессионализма, надо определить, кого из работников отправить на курсы повышения квалификации или переподготовку, не забывая при этом об отдельных категориях работников, для которых периодически требуется дополнительное профессиональное обучение. Например, наставники, внутренние преподаватели и внутренние аудиторы, а также специалисты важных отделов – продаж, взаимодействия с клиентами.

3. Планирование бюджета на обучение персонала.

Можно определить прямые и сопутствующие затраты. Прямые затраты – это стоимость работы тренеров, консультантов, а также подготовки раздаточных материалов (слайдов, видеофильмов). Сопутствующие затраты – это расходы на аренду помещений и оборудования, стоимость расходных материалов, проезда, проживания, питания.

4. Составление сводной таблицы расходов на обучение персонала.

5. Защита бюджета на обучение персонала перед руководством организации.

Основными факторами, влияющими на систему корпоративного обучения персонала являются следующие: 1) соответствие программы корпоративного обучения персонала стратегическим целям организации и ее кадровой политике; 2) наличие потребности в обучении персонала; 3) определение оптимального содержания обучения персонала. Необходимость создания системы корпоративного обучения персонала в организациях возникает тогда, когда есть разработанная стратегия развития организации; определены необходимые профессиональные компетенции работников; сформирована потребность в корпоративном обучении персонала; работники признаются стратегическим ресурсом развития организации. Важнейшие особенности корпоративного обучения персонала: ориентированность на перманентное развитие кадрового потенциала; взаимосвязь корпоративного обучения и самообразования; взаимосвязь обучения с профессиональным опытом работников; междисциплинарный характер содержания корпоративного обучения.

Список литературы

1. Герасимов М.В. Внутрифирменное обучение: теоретический аспект // Молодой ученый. 2016. №5. С. 319-323.
2. Родин А.И. Система корпоративного обучения как серьезный фактор профессионального развития кадров образовательной организации // URL.: <https://prodod.moscow/archives/1413> (Дата обращения: 18.04.2020).
3. Рядовой Н.Н. Непрерывное профессиональное образование как фактор инновационного развития производства: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.05. М., 2017. С. 15.
4. Рымкевич О. Бюджет на персонал с нуля. Статья расходов – обучение. Планируем, кого, чему и как учить, сколько на это потратить // Электронный журнал «Директор по персоналу». 2011. № 9 (сентябрь) // URL.: <https://e.hr-director.ru/260335> (Дата обращения: 01.04.2020).
5. Соловьева И.А., Закирьянов Р.И. Разработка комплексной многокритериальной модели оценки системы обучения и развития человеческих ресурсов организации // Интернет-журнал «Науковедение». Том 8. №2 (2016) // URL.: <http://naukovedenie.ru/> (Дата обращения: 18.03.2020).
6. Тренды в корпоративном обучении. Что нового взять в работу, покажем в карточках // Электронный журнал «Директор по персоналу». 2019. № 1 (январь) URL.: <https://e.hr-director.ru/693676> (Дата обращения: 18.05.2020).

ТЕХНОЛОГИЯ РЕКРУТИНГА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Попенко А.А.

студент кафедры социологии и управления

Института экономики и менеджмента БГТУ им. В. Г. Шухова,

4 курс

Научный руководитель: Савенкова И.В.

канд. социол. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В. Г. Шухова

Под технологией подбора персонала понимается определенная совокупность последовательных методов и действий, направленных на поиск, подбор и отбор соискателей рабочих мест, а также закрытие имеющихся в организации вакансий. В.В. Музыченко предлагает следующую технологию подбора персонала

организации [8]: 1. Кадровое планирование. 2. Набор персонала, включающий: источники набора персонала; квалификационные требования; анализ резюме соискателя рабочего места. 3. Отбор персонала, подразумевающий: собеседование (интервьюирование); анализ анкет; измерение способностей; психологическое тестирование; медицинский осмотр; тестирование на полиграфе; ролевые игры; центр оценки (assessment-center); анализ рекомендаций; испытательный срок. 4. Принятие решения о найме.

С. Иванова выделяет такие основные этапы подбора персонала [6]: 1. Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации; 2. CASE-интервью (ситуационное интервью), проективное интервью; 3. Анализ метапрограмм и лингвистический анализ речи кандидата на интервью; 4. Оценка достоверности информации. Т. Баскина считает, что работу менеджера по подбору персонала можно условно разделить на следующие основные этапы [1]. Получение заказа от линейного руководителя – сбор всей необходимой информации о позиции и требованиях к кандидату, сроках и приоритетах, а также составление карты поиска с участием линейного руководителя;

Поиск кандидатов, который осуществляется с помощью собственной базы данных потенциальных кандидатов, Интернета, размещения рекламы в СМИ, сбора рекомендаций, с применением метода прямого поиска и с привлечением профессиональных агентств;

Телефонное интервью, представляющее собой первоначальный отбор кандидатов путем выявления их мотивации и получении ответов на основные квалификационные вопросы;

Личное интервью, которое применяется с целью более глубокой и всесторонней оценки кандидата на соответствие требованиям к позиции;

Подготовка кандидата и линейного руководителя к первому и последующим интервью, в которую входит назначение интервью, советы и рекомендации обеим сторонам для его успешного прохождения;

Получение обратной связи от кандидата и от линейного руководителя по результатам интервью, которое дает возможность выяснение впечатления обеих сторон и их заинтересованности в дальнейшей работе; проверка рекомендаций на кандидата;

Формирование предложения о работе, согласие на его принятия и выхода кандидата на работу; Управление поведением кандидата на всех стадиях процесса.

Таким образом, технология подбора персонала организации включает в себя следующие основные элементы (рис. 1):

- 1) кадровое планирование (на основе анализа перспективной и текущей потребности в персонале, штатного расписания, текущей численности кадров, планов рекрутинга и др.);
- 2) поиск персонала (на основе внутренних и внешних источников);
- 3) подбор и отбор персонала (методы и методики, принципы подбора и отбора персонала);
- 4) найм персонала (job offer, документирование процесса приема на работу, оценка эффективности процесса подбора персонала и др.).

Рассмотрим более подробно этапы подбора персонала, для этого разобьем каждый этап на отдельные элементы и подэтапы.

Предварительный этап технологии подбора персонала начинается с возникновения потребности в персонале, которая появляется в следующих случаях: увольнение работников или расширение деятельности организации и создание новых рабочих мест. Поиск соискателей рабочих мест на вакансии осуществляется на основании заявки руководителей структурных подразделений организации на поиск и подбор персонала, которую они представляют в кадровую службу [4]. Заявка на подбор персонала должна быть максимально конкретизирована и отражать все требования к квалификации и наличию профессионально-деловых и личностных компетенций.

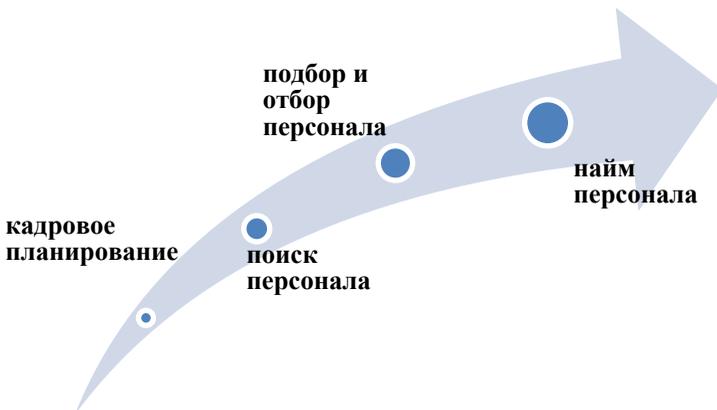


Рис. 1. Технология подбора персонала в организации

Менеджер по подбору персонала совместно с руководителем структурного подразделения могут или должны корректировать заявку на подбор персонала на основе требований организации и актуального состояния рынка труда, в связи с чем в организации могут разрабатываться профили должностей и/или профили идеальных кандидатов, в которых фиксируются детальные и конкретные описания должности, требования к кандидату, функциональные обязанности, корпоративные ценности, а также ключевые профессиональные и личностные компетенции, ожидаемые от кандидата. Профиль должности – это перечень профессиональных компетенций, которые нужны сотруднику, чтобы справляться со своими обязанностями. Иначе говоря, описание, каким специалистом и в чем именно должен быть работник. А профиль идеального кандидата включает в себя не только профессиональные компетенции, но и личностные качества. Это те качества, которыми должен обладать соискатель, чтобы и справляться со сложностями в работе, и понимать ее специфику, и вписаться в корпоративную культуру компании. Если претендент соответствует такому профилю, то быстро адаптируется в коллективе и станет эффективным работником.

С целью оптимизации процесса подбора персонала часто сформировать рекомендуют составление плана подбора персонала, который создается на основе потребностей всех структурных подразделений в персонале.

На данном этапе требуется регламентация процесса подбора персонала, то есть разработка детального регламента по поиску, подбору, отбору и найму персонала. Соответствующий регламент документирует и формализует процесс подбора персонала в организации, определяя условия деловых коммуникаций всех заинтересованных в подборе персонала сторон.

Важным моментом является определение способов поиска кандидатов. Оцениваются два вида источников: внешний и внутренний. К внешним источникам поиска персонала относятся средства массовой информации, центры занятости населения, центры карьеры образовательных организаций, прямой поиск кандидатов, рекрутинговые агентства и другие. К внутреннему поиску относится кадровый резерв организации, «инициативные работники» организации и др.

В соответствии с данными опроса 500 директоров по персоналу российских организаций, проведенного в 2020 году журналом «Директор по персоналу 50% работодателей ищут персонал на

работных сайтах hh.ru, superjob.ru, linkedin.com, 30% – в социальных сетях, микроблогах, ЯндексМетрика, 20% – через рекрутинговые агентства.

Выбор того или иного источника поиска персонала зависит от ряда факторов: финансовые возможности организации, численность персонала, особенности вакантной должности и т.д.

Следующий этап – подбор персонала – это действия менеджера по персоналу по «фильтрации» найденных кандидатов на основании требований, предъявляемых к вакантной должности [5] основной целью которых является формирование списка кандидатов, из которого будут отбраны те, которые более точно будут соответствовать предъявляемым требованиям к должности.

Далее проводится анализ резюме или анкет на соответствие профилю должности и первичное телефонное интервью. Главной целью телефонного интервью является приглашение потенциально интересных кандидатов, не упустив тех из них, кто не достигает по формальным признакам, и при этом не тратить время на неподходящих кандидатов [10]. Качественное, структурированное первичное телефонное интервью уже на втором этапе помогает отсортировать наименее подходящих внешних кандидатов.

На основании первичной оценки и телефонного интервью устанавливается уровень соответствия кандидата на должность: полное соответствие, частичное соответствие, несоответствие. В первом случае кандидата приглашают на собеседование, во втором его включают в кадровый резерв или внутреннюю базу данных, а в третьем – вежливо отказывают. Подбор кандидатов становится основой для следующего этапа – отбора кандидатов.

Главная цель на этапе отбора кандидатов заключается в сужении круга потенциальных кандидатов до необходимого числа наиболее подходящих. Здесь необходимо сопоставить информацию из резюме кандидата с требованиями, предоставляемыми к вакансии руководителем подразделения. Самый распространенный метод отбора – собеседование. В первую очередь внешний кандидат проходит собеседование с менеджером по персоналу, на основании которого определяется уровень соответствия. На основании собеседования менеджер получает информацию о кандидате, касаемо его профессионального опыта, личных и деловых качествах, мотивах и стимулах работы, ожиданиях от работодателя. По результатам беседы на кандидата составляется карта, с помощью которой менеджер по персоналу излагает свое мнение о кан-

дидате в письменном виде, оценивают уровень его компетенции [3].

На данном этапе кандидату сообщается информация об условиях работы, особенностях вакансии, размере заработной платы, времени работ и так далее. Здесь же оцениваются его профессиональные и личностные качества и умения с помощью различных кейсов, тестов или испытаний.

Стоит отметить, что при отборе персонала могут использоваться различные методы оценки кандидатов. Все методы можно разделить на традиционные, нетрадиционные и психологические. К традиционным можно отнести следующие:

Анкетирование – метод получения информации о кандидате с помощью специально оформленного списка вопросов;

Наблюдение – эмпирический метод изучения, который заключается в организованном, целенаправленном и фиксируемом изучении поведения кандидата в определенных условиях;

Собеседование с соискателем рабочего места представляет собой беседу интервьюера с кандидатом, в которой первый задает интересующие его вопросы, а второй отвечает на них.

Нетрадиционные методы, по большей части, требуют больших затрат, но не все из них можно считать эффективными. К ним относятся:

Графология (определение личностных особенностей кандидата по его почерку) [2].

Ассесмент-центр (детальное определение личных, деловых и профессиональных компетенций кандидата, а также его мотивационно-ценностной сферы).

Метод «360 градусов». При использовании метода «360 градусов», работника оценивают и коллеги, и подчиненные, и клиенты, и руководители. Даже сам работник высказывается о себе.

Соционика (выделение 16 социотипов или типов информационного метаболизма (ТИМов). Каждый складывается из четырех дихотомий – функций психики. Это интуиция, мышление, ощущение, эмоции. Охарактеризовать их можно с помощью признаков. У каждой из четырех функций – по два признака. Они противоположны друг другу по смыслу. У функции «Интуиция» признаки – сенсорика и, собственно, интуиция. У «Мышления» – рациональность/иррациональность. У «Ощущения» – логика и этика, у «Эмоции» – экстраверсия и интроверсия. Чтобы определить ТИМ соискателя, выбирайте, какой из двух признаков в каждой функции лучше отражает его

внутренние установки, темперамент, характер. По сути, формируйте набор признаков, характерных для человека. Это и есть его социотип. В чем именно он выражается, говорится ниже. Таким образом, набор психологических функций у всех людей одинаков, а состав признаков – нет. Это то, чем люди отличаются друг от друга).

Полиграф (применяется при отборе персонала на должности, которые связаны с материальной ответственностью и конфиденциальной информацией) [7].

Психологическое тестирование позволяет изучить особенности личности кандидата (акцентуации характера, личные, деловые и профессиональные качества) с помощью различных психологических тестов.

Соматипология (анализ кандидатов по внешности: выявляют 7 типов: мелатониновый, окситоциновый, тиреоидный, МСГ, инсулиновый, адреналиновый, соматотропный).

Таким образом, выбрать универсальные методы отбора или оценки кандидатов практически невозможно, поскольку каждая сфера деятельности имеет отличительные особенности. Также многое зависит от категории кандидатов, массовости набора и от финансовых возможностей организации [9]. Чаще всего используют традиционные и некоторые психологические методы отбора, но в масштабных организациях достаточно часто применяют различные нетрадиционные методы. Финальным этапом процесса подбора персонала в организации является найм кандидата. Принять окончательное решение позволяет анализ результатов подбора персонала по итогам всех предыдущих этапов.

Технологию подбора персонала можно назвать успешной, если открытые вакансии закрываются своевременно и в полном объеме. Важно отметить, что технологию подбора персонала можно назвать эффективной, если соблюдены все перечисленные этапы. Исключение хотя бы одного из них может привести к ряду нежелательных последствий. Необходимо отметить, что есть внутренние и внешние факторы, влияющие на технологию подбора персонала. К внутренним относятся: размер организации; финансовые возможности организации; организационная структура; стратегия поведения на рынке.

Список литературы

1. Баскина Т. Техники успешного рекрутмента. М., 2014. С.121.

2. Вукович Г.Г. Современные технологии в системе маркетинга персонала современных предприятий // Экономика устойчивого развития. 2018. № 1 (33). С. 231-233.
3. Демина О.В. Технологии отбора персонала. М., 2018. С. 47-49.
4. Долгов В.А. Оптимизация процесса размещения информации и вакансии в современных условиях // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2016. № 45. С. 117-122.
5. Желтышева И.В. Совершенствование системы подбора и отбора персонала // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. № 9. С. 39-41.
6. Иванова С.В. Как найти своих людей. Искусство подбора и оценки персонала для руководителя. М., 2017. С. 134-135.
7. Маслова В.М. Система рекрутинга с элементами искусственного интеллекта // Экономические системы. 2018. № 1(40). С. 56-59.
8. Музыченко В.В. Мастер-класс по управлению персоналом. М.: Гросс-Медиа, 2019. С. 127-129.
9. Окунькова Е.А. Инновационные технологии рекрутинга. М., 2017. С. 20-24
10. Печура О.С., Таюрский А.И. Современные методы подбора персонала // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2017. № 7. С. 401-406.
11. Сергеева С. Где кроме рабочих сайтов быстро и выгодно найти ценных и редких специалистов // Электронный журнал «Директор по персоналу». 2020. № 4 (апрель) // URL: <https://e.hr-director.ru/796975> (Дата обращения: 04.06.2020).

ОБРАЗОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Тарасова Н.А.

*Начальник отдела правоприменения и мониторинга
Правового департамента аппарата администрации города
Южно-Сахалинска*

Образование, являясь социальным институтом, всегда выполняло важные функции для общества и государства. Как верно подчеркивают авторы, качество и уровень образования напрямую влияют на государство, его развитие и место на мировой арене [1, с. 77]. По верному замечанию Е.В. Исленьева, большинство

стран рассматривают проблемы развития системы образования в контексте обеспечения национальной безопасности и защиты национальных интересов [2], что находит свое законодательное отражение. В частности, для подтверждения указанного тезиса обратимся к положениям Образовательного кодекса Франции, где образование названо «первым национальным приоритетом. Публичная служба образования задумана и организована для учащихся и студентов. Она содействует равенству возможностей» [3]. Таким образом, образование является не просто инструментом, с помощью которого государство обеспечивает должный уровень развития своего общества, а является средством развития и саморазвития отдельно взятого индивида и личности.

К субъектам, инвестирующим в человеческие ресурсы, относятся государство в целом, субъекты федерации, муниципальные образования и организации (работодатели). Это означает, что развитие сферы образования осуществляется на нескольких уровнях.

Федеральный уровень развития образования. Российская Федерация, являясь демократическим и правовым государством, провозгласила человека, его права и свободы высшей ценностью в государстве. Провозглашенное на конституционном уровне право на образование, автоматически приобретает статус высшей ценности в государстве. Между тем действующая Конституция Российской Федерации содержит лишь несколько норм, устанавливающих базовые принципы развития образования. Так, ст. 43 Конституции РФ определено, что каждый имеет право на образование. Наравне с этим постулатом определены гарантии образования, такие как общедоступность, бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования, а также бесплатность получения высшего образования на конкурсной основе. При этом основное общее образование в России является обязательным, а лицами, обеспечивающими такое образование, выступают родители детей. На государство же возложена обязанность устанавливать федеральные государственные образовательные стандарты, поддерживать различные формы образования и самообразования [см. подробнее: 4, с. 52-55]. К сожалению, полагаем, что обозначенные положения не могут в полной мере подчеркнуть важность такого социального института как образование и требуют определенной доработки.

Прогрессивное развитие российского государства охватывает различные сферы отношений, включая систему образования,

которая постоянно претерпевает определенные изменения, будь то вопрос принятия базового федерального закона в сфере образования, реализация международных норм в сфере образования, либо учреждение нового ведомства, либо внесение поправок в Конституцию Российской Федерации. Так, внесенные в 2020 году поправки в Конституцию Российской Федерации содержат новые положения, которые, несомненно, положительно скажутся на системе развития образования в России [5]. К вопросам исключительного ведения Российской Федерации будет относиться установление единых правовых основ системы воспитания и образования, в том числе непрерывного образования. Закрепление непрерывности образования в Основном законе страны по мнению автора является важной гарантией развития как самого человека, так и развития человеческих ресурсов.

На современном этапе государственного строительства детализация различных аспектов права на образование содержится в целом ряде профильных и непрофильных нормативных правовых актов [6, с. 36], базовым из которых является принятый в 2012 году Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон № 273-ФЗ). Его принятию предшествовал долгий период, включающий в себя, в том числе разработку в 2001-2003 годах проекта Кодекса Российской Федерации об образовании, который так и не сменил статус законопроекта на закон. По мнению разработчиков проекта, принятие такого кодекса позволило бы обеспечить наиболее полное соответствие системы действующих норм современному состоянию образовательных отношений, а также устранило бы большую часть недостатков, которые имеются в действующем законодательстве [7]. Между тем, по мнению некоторых ученых идея принятия образовательного кодекса до сих пор актуальна [8].

Региональный уровень развития образования. Федеративный характер нашего государства предполагает, что рассматриваемая нами сфера входит в вопросы совместного ведения федерации и субъектов и правовое регулирование осуществляется также и на уровне российских регионов.

Регламентация вопросов образования на региональном уровне выражается в принятии законов по следующим направлениям:

– об образовании (Москва, Белгородская область, Нижегородская область, Липецкая область, Республика Адыгея, Республика Дагестан, Сахалинская область и др.);

– о наделении отдельными государственными полномочиями органов местного самоуправления (Республика Татарстан, Ставропольский край, Хабаровский край, Белгородская область, Сахалинская область и др.);

– гарантии реализации прав на получение дошкольного, начального общего, среднего общего образования (Республика Коми, Удмуртская Республика, Чеченская Республика, Алтайский край и др.);

– статус образовательных организаций, в том числе установление нормативов финансового обеспечения (Республика Северная Осетия-Алания, Республика Татарстан, Владимирская область и др.).

Более того, в отдельных регионах приняли законы «Об ответственности родителей за воспитание детей». Примерами тому являются Белгородская область и Республика Дагестан.

Муниципальный уровень развития образования. Реализация права на образование на данном уровне в целом идентична и строится по следующему пути. Базовые положения установлены уставами муниципальных образований, которые зачастую лишь дублируют положения Федерального закона № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», устанавливающего вопросы местного значения в сфере образования. При этом муниципальным образованиям могут бы переданы отдельные государственные полномочия, финансирование которых осуществляется посредством субвенций [см. подробнее: 9, с. 40–43]. Между тем, законодатель предоставил право муниципалитетам принимать участие в дополнительном финансировании переданных государственных полномочий в случаях и порядке, установленных уставом муниципального образования. Однако, как показал анализ уставов, такая практика малозначительна, что ввиду объективных факторов не всегда позволяет более эффективно осуществлять соответствующие полномочия. Примером же более развернутого порядка финансирования может служить ст. 10.1 «Порядок дополнительного использования собственных материальных ресурсов и финансовых средств для осуществления переданных полномочий» Устава городского округа «Город Южно-Сахалинск», введенная в 2017 году.

Говоря о развитии сферы образования на уровне организации необходимо отметить следующее. Каждый работодатель заинтересован в получении высококвалифицированного специалиста, что, безусловно, отражается на эффективности работы пред-

приятия. Для обеспечения высокого уровня персонала, действующее законодательство предусматривает ряд мер и гарантий, направленных на получение работниками образования.

Так, Трудовым кодексом Российской Федерации установлены гарантии и компенсации работникам, поступающим в высшее учебное заведение и работникам, совмещающим работу с получением высшего образования. К числу гарантий относится получение отпуска без сохранения заработной платы различной продолжительностью для допуска работника к вступительным испытаниям, для прохождения итоговой аттестации, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов. Также по желанию работника предусмотрен случай сокращения рабочей недели и ряд других гарантий.

Кроме того, Закон № 273-ФЗ содержит такой правовой институт как «целевое обучение». Для получения среднего профессионального или высшего образования обучающийся заключает договор о целевом обучении, в соответствии с которым одна сторона – орган власти, юридическое лицо, либо индивидуальный предприниматель выступает заказчиком и оплачивает обучение с целью дальнейшего трудоустройства гражданина. Несомненно, заключение такого договора позволяет не только гражданину получить желаемое образование за счет заказчика, но и обеспечивает такого работника рабочим местом, что в настоящее время является эффективной мерой борьбы против безработицы и способом реализации права на образование.

Другой формой вложения в образование работников является повышение квалификации таких работников за счет работодателя. Как правило, такая форма характерна для работников органов государственной власти, органов местного самоуправления.

Как мы видим, образование отдельного гражданина – это трудоемкий процесс, в котором принимают участие множество субъектов правоотношений, начиная с государства и заканчивая юридическими лицами (индивидуальными предпринимателями). При этом на процесс получения образования влияют не только нормы российского права, но и международные нормы. Реализация международных норм в сфере образования связана не только с базовыми международными документами, такими как Всеобщая декларация прав человека, Международных пакт об экономических, социальных и культурных правах, Конвенция о правах ребенка, но и с подписанием Болонской декларации. Результатом такого подписания явился, в том числе переход России на двух-

уровневую систему высшего образования – бакалавр, магистр. В целях реализации принятых на себя обязательств государство разработало новые стандарты обучения – стандарты третьего поколения, которые не просто определили уровни образования, но и ввели понятие «компетенции». Так, целью получения высшего образования является не просто получение знаний, а приобретение умений и навыков реализации таких знаний. Между тем необходимо отметить, что действующий закон сохранил возможность освоения программы специалитета, но не для всех профессий, как было ранее.

Немаловажным фактором в развитии человеческих ресурсов выступает и организационная основа реализации права на образование, которая представлена системой органов государственной власти, осуществляющих полномочия в соответствующей сфере. Так, к указанным органам в настоящее время относятся Министерство науки и высшего образования Российской Федерации (Минобрнауки), Министерство просвещения Российской Федерации (Минпросвещения), Федеральная служба по надзору в сфере образования (Рособрнадзор) [10]. Минпросвещения является относительно молодым органом, созданным в 2018 году, который полностью взял на себя сферу общего образования, среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, а также вопросы воспитания, опеки и попечительства несовершеннолетних граждан и др.

В завершении к всему вышесказанному хотелось бы отметить, что в настоящее же время актуальным стало участие в образовательных отношениях посредством сетевых форм обучения. Как справедливо замечает Н.А. Молчанов, развитие мирового информационного пространства и сетевого общества затрагивает важнейшие сферы, в том числе развитие науки и образования. Расширение форм коммуникаций вносит существенные изменения в педагогическую практику, обмен знаниями и передачу знаний, формирует новые профессиональные сообщества педагогов [11]. Сложно не согласиться с автором, ведь именно информационные технологии позволили миллионам людей продолжить образование, не потеряв связь с педагогическими работниками, а также приобрести принципиально новый опыт развития человека.

Список литературы

1. Куксин И.Н., Новопавловская Е.Е. Особенности контроля качества усвоения знаний студентами при обучении юриспруденции // Годичные научные чтения филиала РГСУ в г. Кли-

ну: сб. трудов. Вып.1 (13). – Тверь: Твер. гос. ун-т, РГСУ. Филиал в г. Клину, 2016. С. 77-87.

2. Ислентьева Е.В. Образование как ресурс человеческого и социального капитала. URL.: https://www.sgu.ru/sites/default/files/conf/files/2017-03/islenteva_idpo_2017.pdf2

3. Кодекс образования Франции. Законодательная часть. – М.: Статус, 2003. 270 с.

4. Жеребцова Е.Е., Тарасова Н.А. Система и компетенция федеральных органов государственной власти в области образования: теоретико-правовой аспект // Актуальные проблемы правоведения. 2008. № 2. С. 52-55.

5. Закон РФ о поправке к Конституции РФ от 14.03.2020 № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти» // Собрание законодательства РФ. 2020. № 11. Ст. 1416.

6. Новопавловская Е.Е., Тарасова Н.А. Образовательные учреждения как участники процесса в конституционном суде Российской Федерации // Черные дыры в Российском законодательстве. 2016. № 5. С. 35-38.

7. Проект концепции Общей части Кодекса РФ об образовании. URL: <http://xn--glanri.xn--p1ai/zakonodatelstvo-ob-obrazovanii/kodifikatsiya-zakonodatelstva-ob-obrazovanii/proekt-kontseptsii-obshchey-chasti-kodeksa-rf-ob-obrazovanii-.php>.

8. Бекетов О.И., Соловей Ю.П., Куликова Т.Б. Кодекс РФ об образовании как основа административно-правового регулирования образовательной деятельности. Ежегодник российского образовательного законодательства. Том 12, 2017. № 17. С. 4-19.

9. Тарасова Н.А. Проблемы правовой регламентации и реализации полномочий органов местного самоуправления городских округов в сфере образования // Право и государство: теория и практика. 2014. № 8 (116). С. 40-43.

10. Указ Президента Российской Федерации от 21.01.2020 № 21 (ред. от 25.03.2020) «О структуре федеральных органов исполнительной власти» // Собрание законодательства РФ. 2020. № 4. Ст. 346.

11. Молчанов Н.А. Правовое регулирование науки и образования в интересах национальной безопасности в условиях сетевого общества. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41334179&>

РАЗДЕЛ 3. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

ЛИДЕРСТВО И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ТРУДОВУЮ МОТИВАЦИЮ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТУРБУЛЕНТНОСТИ

Ботнарюк И.А.

*магистрант кафедры социологии и управления
Института магистратуры БГТУ им. В. Г. Шухова,
1 курс*

Научный руководитель: Демененко И.А.

*канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В. Г. Шухова*

Для большинства организаций в условиях экономической турбулентности одной из основных становится проблема текучести высококвалифицированных кадров, без которых справиться с затруднительным положением крайне сложно. На стадии кризиса главной задачей является сохранение имеющегося штата сотрудников. Тем не менее у руководителей многих отечественных предприятий на первый план выходит не совершенствование системы мотивации персонала, а регулирование производственных, маркетинговых и финансовых процессов. Подобное поведение чаще всего объясняется тем, что руководство ассоциирует кризисный период с отсутствием необходимости активной работы в области мотивации и повышения эффективности труда персонала. Ведь люди осознают, что на их вакантные места существует множество претендентов, которые согласны работать за меньшую заработную плату. Именно поэтому само сохранение сотруднику его должности уже считается достаточной мотивацией для увеличения производительности и качества труда.

В кризисных условиях деятельности для успешной мотивации персонала необходимо внесение изменений в системы материального и нематериального стимулирования. Для этого требуется определение потенциала и выявление силы влияния лидерства на мотивацию персонала.

В трудовой мотивации материальное вознаграждение играет важную роль. Однако для работников его смысл не ограничивается на том, что это возмещение затраченных ими сил, энергии и времени для достижения целей компании. Вероятнее сотрудник

расценивает денежное вознаграждение как подтверждение того, что он является ценным звеном для организации, что прямо указывает на его социальный статус [2].

Кризисное положение оказывает на людей такое влияние, при котором у них превалирует мотивация избегания или боязнь неудач, страх быть уволенными или попасть под сокращение, опасение уменьшения дохода. В связи с непростой ситуацией для организации материального стимулирования рекомендуется действовать в соответствии с двумя правилами [1]:

1) в случае сокращения гарантированной доходной части следует предоставить возможность зарабатывать за счет переменной части, путем достижения конкретных нужных компании результатов. Мотивация сотрудника к улучшению как количественных, так и качественных показателей работы будет обусловлена зависимостью переменной части заработной платы от конечного результата.

2) необходимо объяснять работникам, из чего складывается их доход, и каким образом они смогут получить вознаграждение. Каждый должен четко понимать, выполнение каких условий обеспечит ему получение премии, как рассчитывается её величина, когда будут осуществлены данные выплаты.

Однако материального стимулирования не хватает для повышения мотивации персонала. Есть существенный недостаток применения материальных поощрений, который заключается в том, что к более высокому уровню оплаты труда человек очень быстро привыкает, что становится серьезной проблемой. Способствующий в недалеком прошлом высокой работоспособности и отдаче, сегодня такой уровень оплаты труда постепенно теряет свою стимулирующую силу и становится привычным. Тем более что в кризис увеличение материального поощрения невозможно из-за нехватки финансовых средств [6].

Выходом из данной ситуации может стать развитие лидерского потенциала у руководства, наличие которого способно повысить уровень мотивации персонала, особенно в тяжелые периоды. Лидерский потенциал работника и организации в целом является сложным по структуре, его базисным составляющим элементом выступает лидерство – один из важнейших ресурсов в современной компании. Для того чтобы рассмотреть роль лидерства в мотивации сотрудников, необходимо для начала рассмотреть понятие «лидерство».

Многие авторы сходятся во мнении, что лидерство – это процесс, в котором один из членов группы может организовать и направлять других работников к общей цели.

Лидерство может являться мощным внутренним мотиватором, способным побудить сотрудника работать более эффективно, создавать новые роли, которые требуют от лидера не только базовых умений, но и таких навыков как способность понимать и принимать различные точки зрения, участвовать в создании стратегических планов, умение вдохновлять людей на изменения, «вести за собой», быть наставником и обучать других тому, что он умеет делать сам.

В 1924 году американский социолог и консультант по вопросам управления М. П. Фоллет высказала важную управленческую идею: «Лидер – не тот, у кого много власти, а тот, кто развивает в своих подчиненных ощущение, что многое – в их власти. Основная работа лидера – создавать новых лидеров».

Как считал Джим Уайтхёрст – президент и генеральный директор Red Hat, крупнейшей в мире корпорации, выпускающей программное обеспечение – лидерство заключается в осознании ответственности за конечный результат, а вовлеченность персонала формируется в том случае, если лидер способен донести причину принимаемых решений [5].

Можно выделить следующие качества, которые важно иметь лидеру:

- 1) способность к созданию команды;
- 2) харизма;
- 3) возможность получения поддержки;
- 4) эмпатия;
- 5) умение максимально задействовать потенциал и возможности команды;
- 6) коммуникабельность;
- 7) способность фокусировать энергию и ресурсы на поставленной задаче;
- 8) умение грамотно расставлять приоритеты;
- 9) стрессоустойчивость;
- 10) возможность осуществлять стратегическое планирование.

Таким образом, лидерский потенциал определяется как совокупность знаний, умений и навыков, личностных и психологических качеств индивида, с помощью которых он осуществляет

руководство и контроль действий социальной группы, одновременно являясь её частью.

Лидерство и руководство – это два разных понятия, но зачастую их отождествляют друг с другом. Поведению руководителя свойственно управление своими подчинёнными для решения задач и достижения поставленных целей. Лидер отличается тем, что такого же результата он добивается, мотивируя сотрудников на выполнение своих обязанностей [3].

В основе лидерства лежит особенный тип отношений управления, называемый «лидер - последователи». То есть лидерство не является синонимом диктатуры, так как проявляется во внимании к потребностям последователей, что выражается во включении сотрудников в групповую работу, в их развитии или в оказании содействия по достижению личных целей.

Главными ресурсами в распоряжении у лидера являются влияние и власть. В процессе построения карьеры он получает право на власть, исходящее из его положения в компании. Если лидерскими качествами обладает формальный руководитель, то он в полной мере может как контролировать своих работников, так и мотивировать их для того, чтобы они занимались саморазвитием, что будет способствовать повышению их конкурентоспособности на рынке труда.

Как у нестандартного типа отношений управления в основе лидерства лежат процессы социального воздействия, а конкретно взаимодействия в организации. Данный процесс является сложным по своей структуре, так как требует от его участников высокой степени взаимозависимости. Лидерство является отличным от управления, поскольку предусматривает наличие последователей, а не подчиненных в организации.

Обладающий лидерским потенциалом руководитель, который превращает персонал в последователей, используя свои профессиональные и личностные качества, стимулирует рост заинтересованности сотрудников в выполнении своих обязанностей, и вместе с тем способствует изменениям в производственном процессе. У работников организации, осознавших значимость этих изменений, появится мотивация к выдвиганию собственных идей. Настоящий аспект станет базисом, послужившим запуску механизма постоянного развития компании, что обязательно повлечет за собой повышение производительности труда и качества изготавливаемой продукции или предоставляемых услуг. Благодаря таким условиям организация долгое время будет конкурен-

тоспособной, способной приносить стабильно растущую прибыль как его владельцам, так и его сотрудникам. В период кризиса всё это приобретает особенно важный смысл [4].

Таким образом, для сохранения в компании высококвалифицированных кадров и повышения у них уровня мотивации для решения поставленных задач, большую значимость имеет стабильное применение комплексного стимулирования персонала. Так как эффект от материального стимулирования носит кратковременный характер, что к тому же ограничивается недостатком денежных ресурсов в кризисной ситуации, то наличие у руководителей лидерских качеств станет основным стимулом для выполнения сотрудниками своих обязанностей.

Список литературы

1. Кови Стивен Р. Лидерство, основанное на принципах // Стивен Кови [пер. с англ. П. А. Самсонов]. – 9-е издание. – М.: Альпина Паблишер, 2020. – 306 с.
2. Коротун О. Н., Кошель И. С., Мазур В. В. Лидерство, мотивация, власть. Основные технологии: учебное пособие // О.Н.Коротун, И. С. Кошель, В. В. Мазур, 2-е изд. – М.: Дашков и К, 2020. – 76 с.
3. Кузнецов Д. А., Кулькова И. А. Исследование восприятия лидерства в организации // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. 2017. – № 2 (22). С. 58–68.
4. Тарасов В. К. Технология лидерства // В.К. Тарасов. – М.: Добрая книга, 2018. – 240 с.
5. Уайтхёрст Д. Открытая организация // Джим Уайтхёрст [пер. с англ. И. Урмина]. – М.: Олимп-Бизнес, 2019. – 276 с.
6. Фаулер С. Почему они не работают? Новый взгляд на мотивацию сотрудников // Сьюзен Фаулер [пер. с англ. Д. Баймухаметова]. – 3-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2019. – 208 с.

ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА

Гладкова И.А.

*старший преподаватель
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

В современных условиях проблема трудоустройства выпускников вузов приобретает все большую актуальность. Ситуация на региональном рынке труда специалистов характеризуется тем, что с каждым новым выпуском происходит возрастание

напряженности. Тем более положение дел усугубляется обострившимся экономическим кризисом. В какой-то мере снизить напряженность на региональном рынке труда специалистов позволяет территориальная мобильность молодых специалистов. Вместе с тем, данный показатель остается на невысоком уровне. В том случае, если найти работу по специальности в Белгороде и области не получается, выпускники скорее устроятся на работу не по специальности, проявляя профессиональную мобильность.

Нежелание выпускников белгородских вузов уезжать на работу в другой регион вызвано объективными причинами (низкой заработной платой, отсутствием перспектив с получением жилья, расположением многих промышленных предприятий в поселках и районных центрах с неразвитой инфраструктурой, с малым количеством молодежи и т.п.).

Однако нередки случаи отказа от предложений иногородних работодателей и при отсутствии указанных трудностей. Так, проведенный в 2018 г. опрос студентов старших курсов университета показал, что Белгород остается миграционно привлекательным центром, в котором хотели бы трудоустроиться как выпускники-белгородцы, так и выпускники, приехавшие на обучение из других городов.

Показатель территориальной мобильности выпускников оценивался нами по результатам проведенного социологического исследования как доля выпускников, планирующих трудоустроиться не по своему изначальному месту жительства, и определялся по формуле:

$$M = N_p/N$$

где M – показатель территориальной мобильности; N_p – количество выпускников, планирующих трудоустроиться не по месту жительства; N – общее количество выпускников.

Для того чтобы провести сравнительный анализ, показатель территориальной мобильности оценивался для трех категорий выпускников: жителей г. Белгорода, жителей Белгородской области и жителей других регионов Российской Федерации, приехавших на обучение в БГТУ им. В.Г. Шухова

В 2018 г. этот показатель в целом по вузу имел следующий вид: для выпускников, проживающих в Белгороде, он составляет 18,0 %; для выпускников, проживающих в Белгородской области – 49,2 %; для выпускников, проживающих в других регионах России – 37,5 %. Нетрудно заметить, что наиболее миграционно активными являются жители Белгородской области. Вероятно, это

связано со стремлением данной категории выпускников повысить свой социальный статус.

Сравнительный анализ по институтам позволяет сделать вывод, что наибольшей территориальной мобильностью обладают выпускники Института энергетики, информационных технологий и управляющих систем.

В общем виде можно выделить различные варианты трудоустройства молодых специалистов в связи с их постоянным местом жительства :

1 – трудоустройство жителей Белгородской области (за исключением г. Белгорода) и других регионов РФ не по месту жительства. Здесь возможны различные варианты. Как уже было показано выше, трудоустроиться в Белгороде стремятся многие иногородние выпускники. Особенно это характерно для жителей области, для которых трудоустройство в областном центре позволяет значительно повысить их социальный статус. В этом случае их территориальная мобильность приводит к нежелательным последствиям, повышая напряженность на местном рынке труда молодых специалистов. Другой вариант, тоже достаточно распространенный, – это выезд на работу в другой регион. В этом случае территориальная мобильность иногородних выпускников может быть оценена положительно, поскольку снижает конкуренцию на региональном рынке труда и решает кадровые проблемы организаций других регионов РФ.

2 – трудоустройство иногородних выпускников по своему постоянному месту жительства снижает напряженность на рынке труда г. Белгорода и области. Среди выпускников БГТУ этот вариант характерен для направленных с иногородних предприятий, а так же для выпускников иногородних техникумов, продолживших профессиональное обучение в нашем вузе. Неслучайно, что для повышения территориальной мобильности выпускников, руководство некоторых институтов БГТУ проводит активную политику по набору иногородних студентов.

3 – трудоустройство белгородцев не по месту жительства. Это самый редко встречающийся вариант, так как данная категория выпускников отличается самыми низкими показателями территориальной мобильности. Видимо, с одной стороны, это связано с хорошими условиями для жизни и работы в областном центре. С другой стороны, здесь сказывается инфантильность молодежи, длительное нахождение под опекой родителей.

4 – трудоустройство белгородцев по месту жительства. Этот вариант повышает напряженность на местном рынке труда специалистов.

Представляется, что в качестве факторов, оказывающих влияние на территориальную мобильность молодых специалистов, могут быть выделены следующие.

1. Социально-демографические характеристики студенческой молодежи.

Проведенное социологическое исследование позволило определить характеристики выпускников вуза, ориентированных на поиск работы по специальности и готовых с целью трудоустройства по полученной профессии уехать в другой регион.

Студенты, ориентированные на трудоустройство по специальности, отличаются высокой степенью удовлетворенности выбранной профессией (76,5 %). При этом 34,1 % из них считают невозможной смену полученной в вузе профессии. Наиболее сильной они считают специальную подготовку (47,0 %). Значительная часть студентов данной группы (62,5%) полагает, что их подготовка в полной мере соответствует современным требованиям, 26,5% считают, что «может быть соответствует».

Для типичного представителя данной группы характерна высокая определенность планов на будущее (61,4%). При этом 58,3% имеют договоренность с работодателем о трудоустройстве. Студенты, реализующие стратегию профессиональных достижений, отличаются высоким уровнем готовности к самостоятельному трудоустройству (52,3 % полагают, что они в полной мере готовы к самостоятельному трудоустройству, 40,9 % – готовы в какой-то мере). Несмотря на высокий уровень готовности к самостоятельному трудоустройству, 90,2% студентов, выбирающих стратегию профессиональных достижений, считают желательным содействие вуза в трудоустройстве выпускников.

Респонденты данной группы имеют опыт работы (50,8 %), более того 17,4 % имеют опыт работы по специальности. Среди мотивов совмещения учебы и работы лидирующее положение занимают «заработок как источник средств» (34,8%) и «желание приобрести опыт работы по специальности» (34,1%). При трудоустройстве они рассчитывают в первую очередь на имеющееся образование и собственные силы (62,1 %). Наиболее важными мотивационными факторами при выборе места работы являются: перспективная работа с большим будущим (74,2 %), высокая заработная плата (66,7 %), соответствие работы способностям (25,0

%). Поиск работы намерены осуществлять различными способами: через Интернет (66,7%), посредством рассылки резюме (43,2%), личным посещением возможных работодателей (34,8%), при помощи кафедры и научного руководителя (25,0%) Среди студентов, реализующих стратегию профессиональных достижений, больше респондентов мужского пола (62,1%), жителей областного центра (56,1%), а также обучающихся на бюджетной форме (66,7%).

2. Состояние рынка образовательных услуг и рынка труда специалистов.

Согласно результатам исследования, состояние рынка образовательных услуг оказывает влияние на выбор стратегии профессионального становления на этапе выбора профессии. Так, например, среди абитуриентов, формирующих профессиональную стратегию, 56,3 % хотели бы поступить в вузы Москвы или Санкт-Петербурга, в то время как абитуриенты, реализующие адаптивную стратегию (важно получить высшее образование безотносительно к его профессиональной направленности), планируют поступать в белгородские вузы (60,8%).

В тоже время состояние рынка труда на данном этапе профессионального становления учитывается абитуриентами незначительно, о чем свидетельствует рассогласование между наиболее популярными у абитуриентов направлениями профессиональной подготовки и наиболее востребованными на рынке труда региона, что в последующем приводит к проблемам с трудоустройством. На этапе обучения в вузе значимое влияние на выбор и реализацию стратегии оказывает качество реализуемых образовательных программ, организация производственных практик. Так, студенты, реализующие стратегию профессиональных достижений, отмечают, что подготовка по специальным, профильным предметам оказалась самой сильной (47,0 %). В то время как студенты, реализующие адаптивную стратегию, наиболее сильной считают экономическую подготовку (44,4%). Производственная практика также оказывает влияние на выбор стратегии профессионального становления: среди студентов, реализующих стратегию профессиональных достижений, на качественно организованную производственную практику указали 68,2 % респондентов. Среди студентов, реализующих адаптивную стратегию, 44,4 % отметили, что производственная практика была слабой

В качестве мер, направленных на усиление территориальной мобильности, можно указать следующие направления.

Во-первых, расширение географии набора студентов, что особенно актуально для вуза в свете снижения количества потенциальных абитуриентов вследствие демографического кризиса.

Во-вторых, информирование старшекурсников о будущем месте работы, о предприятии, о его перспективах, об условиях труда, о социально-экономической обстановке в регионе дислокации предприятия. Тем более что БГТУ им. В.Г. Шухова поддерживает тесные контакты с различными предприятиями РФ. Выраженное мотивационное влияние оказывает и проведение бесед о выпускниках университета, работающих на иногородних предприятиях, об их судьбе и профессиональном росте, об их достижениях; организация встреч с ними; размещение информации о выдающихся выпускниках вуза на стендах и др.

В-третьих, направление студентов на производственную практику на иногородние предприятия. Организация работы студенческих строительных отрядов на базе предприятий РФ и др.

В-четвертых, убеждение в целесообразности самостоятельного начала карьеры, в необходимости активного отношения к жизни в ходе мотивационных занятий, проводимых со студентами.

В заключении отметим, что мониторинг территориальной мобильности выпускников позволяет вузу выработать более гибкую стратегию по набору абитуриентов и трудоустройству своих выпускников.

Список литературы

Фомин, В. Н. Профессиональное становление и профессиональное определение личности: актуализационно-потенциальный подход / В. Н. Фомин. – Белгород : БГТУ, 2009. – 163 с.

ПРОБЛЕМЫ ВЫСОКОЙ СМЕРТНОСТИ В ДОРОЖНО-ТРАНСПОРТНЫХ ПРОИСШЕСТВИЯХ

Городова Е.А.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,*

1 курс

Научный руководитель: Власова Е.А.

*старший преподаватель
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

При учете анализа многолетних данных и динамики основных показателей аварийности можно сказать, что на сегодняшний

день уровень смертности и травматизма на территории Российской Федерации остается довольно высоким.

Федеральный закон «О безопасности дорожного движения» определяет правовые основы обеспечения безопасности дорожного движения на территории Российской Федерации [1].

Задачами настоящего Федерального закона являются: охрана жизни, здоровья и имущества граждан, защита их прав и законных интересов, а также защита интересов общества и государства путем предупреждения дорожно-транспортных происшествий, снижения тяжести их последствий [1].

Все дорожно-транспортные происшествия, которые происходят у нас в стране, можно подразделить на девять видов: наезд на стоящее транспортное средство, на препятствие, на гужевой транспорт, на пешехода, на велосипедиста, столкновение, опрокидывание, падение пассажира, другие происшествия.

Наиболее распространенными причинами ДТП остаются недисциплинированность водителей и пешеходов, управление транспортным средством в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, недостаточная квалификация водителей, грубое нарушение Правил дорожного движения, плохие дорожные условия, неудовлетворительное состояние улиц и дорог, технические неисправные состояние ТС и др. [2].

Каждый день на дорогах страны происходит 460 ДТП с пострадавшими. В них гибнет 50 человек.

Если посмотреть на статистику МВД и страховых компаний, то большинство дорожных происшествий происходит по одинаковым сценариям.

По этой статистике, в 2018 году в стране произошло 168 тысяч дорожно-транспортных происшествий с пострадавшими. Каждое девятое – со смертельным исходом. За год на дорогах страны погибло 18 тысяч человек. Еще 215 тысяч человек получили травмы. Но ежегодное число ДТП и количество пострадавших постепенно снижается.

Каждая десятая авария в стране произошла по вине пьяных водителей. В таких ДТП в прошлом году погибло 4645 человек – это четверть всех смертей на дорогах.

12,5% аварий заканчиваются тем, что один из участников ДТП уезжает с места происшествия, 40% из них так и не найдут. Еще 1,5% автовладельцев бросают машину и сбегают сами – но таких находят почти всегда.

Самый опасный регион, по статистике МВД, – Чечня. Здесь на тысячу аварий с пострадавшими приходится 414 погибших. На втором месте Ингушетия: 291 погибший. На третьем – Кабардино-Балкария: 270. Выживают пострадавшие чаще всего в Санкт-Петербурге: на тысячу ДТП приходится 36 погибших.

Средний возраст водителя, попавшего в ДТП, – от 30 до 40 лет. По вине таких автовладельцев случается треть всех аварий. Причем те, кто сел за руль недавно, ездят аккуратнее: чаще всего происшествия случаются с теми, у кого водительский стаж от двух до десяти лет [3].

В России 2019 год отметился снижением количества аварий на дорогах. По сравнению с прошлым годом число ДТП уменьшилось на 3,5%, а число погибших – на 9,4%. Такие хорошие показатели отмечаются в целом по стране, а вот в отдельно взятых регионах ситуация складывается хуже.

Так, в 2019 году в России произошло 133,2 тысячи ДТП, в которых погибли 13,5 тысяч человек и 171,3 тысячи были ранены. На федеральных трассах, согласно статистике Госавтоинспекции, произошло 17,2 тысяч аварий, что на 3,3% меньше, чем в 2018 году. Число погибших уменьшилось на 11,6%, а раненых – на 2,6%. Что касается дорог общего пользования, то там в этом году было зафиксировано более 125 тысяч ДТП, в том числе на региональных и межмуниципальных дорогах 24,3 тысячи аварий, а на дорогах местного значения – свыше 81 тысячи ДТП. Количество аварий в городских округах возросло на 1,4%, в городских поселениях – на 2,5%, а в сельских поселениях – на 5,8% [4].

Девять из десяти ДТП происходят из-за того, что водители нарушают правила дорожного движения. Чаще всего – не соблюдают знаки приоритета на перекрестке. При этом треть всех нарушений происходит из-за того, что с дорогой что-то не так. Например, дорожный знак не видно, или его вообще нет, или стерлась разметка.

Самый частый вид дорожного происшествия – столкновение двух автомобилей. На втором месте – наезд на пешехода. На третьем – когда машина переворачивается, например, если водитель не справился с управлением на скользкой дороге. Есть и экзотические причины: в прошлом году в ГИБДД зарегистрировали 428 случаев наезда на животных. Хотя типичное ДТП банально: не пропустил чужой автомобиль на перекрестке и врезался в него.

Для снижения аварийности, которая существует сегодня на дорогах России, ОВД Российской Федерации должны стремиться

к созданию и совершенствованию различных форм и методов административной деятельности в области обеспечения безопасности дорожного движения. Если своевременно привлекать сотрудников ГИБДД МВД РФ к проведению административного расследования, то после выявления истинной причины ДТП, будет легче понять с чем именно нужно бороться.

Таким образом, мы видим, что проблемы, с которыми ежедневно сталкиваются сотрудники ГИБДД в процессе выполнения оперативно-служебных задач на дорогах страны возникают внезапно, в следствии различных дорожных ситуаций. От того насколько качественно сотрудники ГИБДД установят причины и последствия ДТП, проанализируют полученную информацию, зависят дальнейшее расследование и привлечение к административной, а в некоторых случаях и к уголовной ответственности виновных участников ДТП.

Список литературы

1. Федеральный закон от 10.12.1995 N 196-ФЗ (ред. от 30.07.2019) «О безопасности дорожного движения».
2. Дмитриев С.Н. Дорожно-патрульная служба: пособие для сотрудников ГИБДД. М., 2000. С. 245-247.
3. Антонов С. Самые частые ДТП в России. – [Электронный ресурс]: <https://journal.tinkoff.ru/stat-dtp/>.
4. Филатова А. Статистика ДТП в России за 2019 год: жители страны стали меньше попадать в аварии. – [Электронный ресурс]: <https://www.samara.kp.ru/online/news/3703082/>.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Дегтярева В.С.

*студент кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
4 курс*

*Научный руководитель: Авилова Ж.Н.
канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Мотивация сотрудников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, поскольку она выступает непосредственной причиной их поведения. Ориентация работников на достижение целей организации по существу является главной задачей руководства персоналом. Вследствие изменения содержания

труда в условиях научно-технического прогресса, широкой автоматизации и информатизации производства, в результате повышения уровня образования и социальных ожиданий сотрудников значение мотивации в управлении персоналом ещё более возросло, усложнилось содержание этого рода управленческой деятельности.

Сегодня, для эффективной деятельности организации требуются ответственные и инициативные работники, высоко организованные и стремящиеся к трудовой самореализации личности. Обеспечить эти качества работника невозможно с помощью традиционных форм материального стимулирования и строгого внешнего контроля, зарплаты и наказаний. Только те люди, которые осознают смысл своей деятельности, и стремятся к достижению целей организации, могут рассчитывать на получение высоких результатов. Формирование таких работников – задача мотивационного менеджмента.

В основе теоретических подходов к мотивации лежат представления, сформулированные психологической наукой, исследующей причины и механизмы целенаправленного поведения человека.

С этих позиций мотивация определяется как движущая сила человеческого поведения, в основе которой находится взаимосвязь потребностей, мотивов и целей человека.

Характеристикой жизни является активность – деятельное состояние живых организмов как условие их существования в мире.

Основным фактором формирования социальной активности человека является труд. Сознательная преобразовательная деятельность человека – определяющее условие сохранения и поддержания социальной жизни. Поэтому важным источником развития общества в целом, включая и развитие социальной активности, является мотивация трудовой деятельности человека.

Активность личности реализуется в процессах поведения. Инструментальной основой активности являются знания, умения, навыки.

Некоторые авторы считают, что трудовая мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Следовательно, под трудовой мотивацией понимается стремление работника удо-

влетворить свои потребности посредством трудовой деятельности.

Эффективность трудовой деятельности человека во многом определена целями, которые им преследуются, в их основе – потребности, мотивы, интересы, ценности и стимулы субъектов труда.

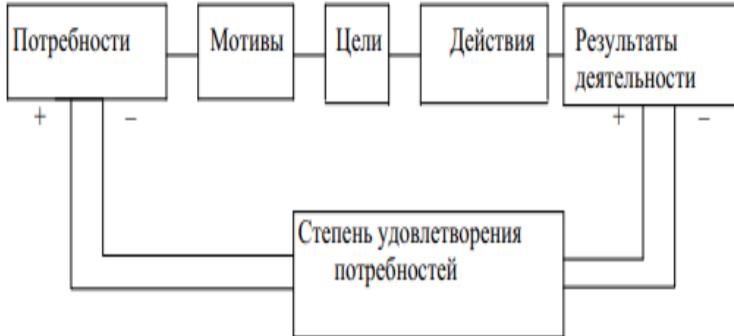


Рис. 1. Психологическая модель мотивации трудовой деятельности

Наиболее устойчивой и оптимальной является система мотивации, базирующаяся на личных, коллективных и общественных интересах работников предприятия.

В данной системе трудовой мотивации учитываются не только коллективные (престиж предприятия, повышение конкурентоспособности, решение социальных, трудовых и экологических проблем) и личные (рост доходов работника, уважение в коллективе, возможность карьерного роста, повышение квалификации), но и общественные интересы (производство качественной, эффективной и доступной по цене продукции).

Основное значение системы мотивации заключается в том, чтобы стимулировать производственное поведение работников предприятия, направив его на достижение стоящих перед ним стратегических задач, иными словами, соединить материальные интересы работников со стратегическими задачами предприятия.

Концепция системы трудовой мотивации, основанной на участии работников предприятия в его деятельности, имеет несколько преимуществ.

Во-первых, система в рамках штатного расписания позволяет учесть различия в уровне сложности выполняемой работы, да-

же если это одинаковые должности в подразделении. Она позволяет учитывать индивидуальные, личные, деловые и коллективные способности, типы трудовой мотивации каждого из работников и коллектива. В этом смысле концепция создает прекрасные предпосылки для перехода на контрактную форму оплаты труда любого из работников предприятия.

Во-вторых, система позволяет моделировать общий фонд оплаты труда с учетом результатов работы: индивидуальных, подразделения либо предприятия в зависимости от сложившейся ситуации. В сочетании с системой бюджетирования данный подход дает преимущества, позволяя оптимизировать штатное расписание, индивидуальную систему оплаты с учетом потенциала и профессионализма работников, снизить риск переплаты или недоплаты наиболее ценным из них.

В-третьих, система позволяет установить зависимость оплаты труда, как от индивидуальных результатов, так и от результатов работы предприятия в целом. Данная система не только стимулирует ответственность за брак, экономические потери и упущенную выгоду.

Система трудовой мотивации позволяет также увеличивать профессиональные, межличностные и психологические контакты коллектива с предприятием. О важности сплочения работников вокруг их общей цели говорил еще основоположник теории «человеческих отношений» Э. Мейо. Ему же принадлежит сравнение коллектива со спортивной командой, т.е. гармонизация трудовых отношений с помощью оптимальных управленческих решений. Очевидно, что самым эффективным регулятором этих отношений мог бы стать механизм установления зависимости заработной платы каждого работника от экономических показателей, как подразделения, так и всего предприятия.

Вся деятельность человека обусловлена реально существующими потребностями. Люди стремятся либо чего-то достичь, либо наоборот – чего-то избежать. Следовательно, побудительными причинами того, что личность поступает определенным, а не каким-то другим, образом, выступают именно потребности.

Потребность – состояние индивида, создаваемое испытываемой им нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития, и выступающее источником его активности. Потребности нельзя непосредственно наблюдать или измерить, о них можно судить лишь по поведению людей. Если нет потребности, то не может быть и активности человека.

Однако при этом необходимо учитывать, что побудительной силой обладают только осознанные потребности, которые отражают в их психике несоответствие внешних условий их внутренним требованиям и определяют их деятельность по устранению такого несоответствия. Другими словами, люди постоянно стремятся удовлетворить свои потребности, так как, пока потребность существует, она дает о себе знать и «требует» своего устранения. Люди по-разному могут пытаться устранять потребности, удовлетворять их, подавлять или не реагировать на них. При этом необходимо учитывать, что, если потребность устранена, то это вовсе не означает ее устранение навсегда. Большинство потребностей периодически возобновляются, хотя при этом они могут менять форму своего конкретного проявления, а также степень настойчивости и влияния на человека.

Понятие «удовлетворение потребностей» отражает позитивное чувство облегчения и комфортного состояния, которое ощущает человек, когда его желание реализуется.

Реальными, соотносимыми со средой формами проявления потребности выступают притязания и ожидания (экспектации). Они являются как бы следующим после потребности звеном механизма мотивации. Притязания представляют собой привычный, детерминирующий поведение человека уровень удовлетворения потребности. На базе одной и той же потребности могут сформироваться различные притязания и ожидания. Так, у одного человека первичная потребность в питании может быть удовлетворена с помощью дешёвых бутербродов, у другого же ее нормальное удовлетворение предполагает изысканный обед в дорогом ресторане.

Ожидания конкретизируют притязания применительно к реальной ситуации и определенному поведению. Основываясь примерно на одинаковых притязаниях, ожидания, тем не менее, могут существенно различаться. Скажем, в кризисной ситуации, тогда, когда предприятие находится на грани банкротства, ожидания работников значительно ниже, чем в обычное, «нормальное» время.

Потребности создают мотив к определенному действию. Мотив (лат. *moveo* – двигаю) – материальный или идеальный предмет, который побуждает и направляет на себя деятельность или поступок и ради которого они осуществляются.

Более того, деятельность может иметь сразу несколько мотивов (т.е. быть полимотивированной), тогда она направлена на удовлетворение одновременно нескольких потребностей.

Осознанный или неосознанный выбор мотива в данной ситуации – это выбор направленности деятельности, а также возможностями и ограничениями, заложенными в ситуации. Ситуация может способствовать или препятствовать реализации тех или иных мотивов, а в отдельных случаях даже навязать выбор мотива.

Существенным мотивом поведения являются убеждения, т.е. абсолютная уверенность в правоте каких-либо положений, признания их как самых ценных. Убеждения – это система мотивов личности, побуждающих ее поступать в соответствии со своими взглядами, принципами, мировоззрением.

Немаловажную область мотивации человеческих действий и поступков образуют неосознаваемые побуждения, в частности психологические установки.

Представления о возможностях мотивации труда работников претерпели большие изменения в науке и практике управления. Они связаны с развитием организационной психологии – науки, изучающей социально-психологические закономерности поведения людей в организациях, а также социально-психологические характеристики самих организаций.

В многочисленных исследованиях показано, что эффективная работа немислима без соответствующей мотивации. Причем ее сила должна быть адекватна цели деятельности. Если она недостаточна, цель деятельности, вероятно, не будет достигнута. При чрезмерной мотивации могут иметь место ошибки в работе, нарушения мер безопасности, этических норм деятельности и др.

Список литературы

1. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 2018. – 326 с.
2. Маслов Е.В. Этический кодекс организации. – М., 2018. – 154 с.
3. Одегов Ю., Маусов Н., Кулапов М. «Эффективность системы управления персоналом (социально-экономический аспект)», М. РЭА им. Плеханова, 2017. – 167 с.
4. Управление персоналом организации. учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра – М, 2019. – 203 с.
5. Управление персоналом / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л.Еремина. – М.: Юнити, 2018 г. – 350 с.

6. Сотникова С.И. Бенчмаркинг персонала: опыт, проблемы, перспективы // Кадровик. 2017. № 3.

7. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом; Проспект – Москва, 2018. – 608 с.

ИНТЕРНЕТ КАК СПОСОБ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ТЕРРОРИСТИЧЕСКИХ ЦЕЛЯХ

Жеребцов В.А.

студент БГТУ им. В.Г. Шухова

Комардина А.А.

курсант Белгородского юридического института

МВД России имени И.Д. Путилина

*Научный руководитель: **Новопавловская Е.Е.***

канд. юрид. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Современный мир направлен на комфорт и удобство человека. В центре всех научных открытий и достижений стоит личность, с ее базовыми и уникальными потребностями. С каждым годом наша жизнь облегчается посредством создания и внедрения различных новых технологий, значительно упрощающих повседневную жизнь. Одним из таких нововведений, без которого уже сложно представить современного человека, является Интернет, который стирает границы между людьми по всему миру, позволяя не только поддерживать международную коммуникацию, но и правильно распределять человеческие ресурсы, исходя из индивидуальных возможностей каждого пользователя.

Однако, как верно замечают ученые, научно-технический прогресс наряду с его положительными характеристиками имеет и негативную сторону. Все более актуальными и значимыми становятся вопросы обеспечения информационной безопасности, привлекающие внимание специалистов различных отраслей российского права [см. подробнее: 1, с. 2-5; 2, с. 69-76; 3, с. 60-68; 4, с. 39-42]. Современное информационное общество совместно с извлечением полезных свойств Интернета (общение, обучение, развлечения) стало использоваться в деятельности, обладающей корыстным и противозаконным характером (экстремизм, терроризм, расизм и др.). Это привело к тому, что утопическому видению многообещающих возможностей телекоммуникации были

противопоставлены сайты с порнографией, вредоносными материалами, противозаконной информацией и др. Информационная революция, несмотря на все ее преимущества, привнесла и серьезные проблемы в сфере общественной безопасности.

Проблема развития международного терроризма посредством использования сети «Интернет» получила свою огласку в начале XXI века, когда телекоммуникации начали обширно и стремительно входить в каждодневную жизнь современного человека.

В настоящее время интернациональное сотрудничество в целях противодействия кибертерроризму осуществляется на основе ряда международно-правовых стандартов, принятых в виде Конвенций [5; 6], Деклараций [7], иных актов, призванных обеспечить безопасность всего человечества и неотвратимость уголовного преследования лиц, совершивших террористические акты. Серьезное внимание регламентации данного вопроса отводится и в нашей стране, причем имеют место не только правовые акты в форме законов [8], но и подзаконных актов. Так, в указе Президента РФ № 646 среди основных причин принятия Доктрины информационной безопасности названо использование трансграничного оборота информации «для достижения террористических, экстремистских, криминальных и иных противоправных целей в ущерб международной безопасности и стратегической стабильности» [9].

До периода широкого использования Интернета преступникам было значительно сложнее общаться и координировать свои действия. В современных реалиях подобных проблем гораздо меньше. Сегодня признан международный характер терроризма, поскольку члены организаций могут находиться в разных точках мира, а причиняемый ущерб вовсе не ограничивается территориальными границами отдельно взятого государства. Как верно заметил экс-Генеральный секретарь ООН Пан Ги Мун, «Интернет является наглядным примером того, как террористы могут действовать на транснациональной основе; в ответ государствам необходимо думать и действовать на столь же транснациональной основе» [10].

Современные развивающиеся технологии - ведущий стратегический фактор, который способствует широкому использованию глобальных сетей террористическими организациями, экстремистскими группировками и их сторонниками для решения и осуществления своих задач, а также финансирования, пропаган-

ды, вербовки и др. Именно поэтому под влиянием реалий уголовное законодательство не раз подвергалось корректировкам в части ужесточения ответственности не только за совершение террористических актов (ст. 205 УК РФ), но и содействие террористической деятельности, в том числе финансирование терроризма (ст. 205.1 УК РФ).

По своей природе Интернет – идеальное место встречи и переговоров для террористических организаций. Он отличается свободной доступностью, относительной анонимностью, отсутствием цензуры, быстротой и наличием большой аудитории разного пола и возраста. Все это позволяет правонарушителям не только планировать свою противозаконную деятельность, но и привлекать новых участников, воздействовать на личность с целью склонения к совершению чему-либо, оставаясь при этом незнанным и безнаказанным.

Одной из главных причин использования террористами Интернета, помимо пропаганды и хакерства, является вербовка новых членов. Как показывает статистика, большую часть пользователей всемирных сетей составляет молодежь в возрасте от 14 до 30 лет [11], которая легко поддается негативному влиянию со стороны.

Для террористических организаций человеческие ресурсы являются своего рода инструментами, с помощью которых они достигают поставленных целей (распространение информации в широких кругах, осуществление терактов смертниками, получение недоступных данных и др.). Причем террористы сразу распределяют обязанности, как между собой, так и среди вновь прибывших участников (перед этим продумав, в какой области подобной деятельности новый член организации будет наиболее эффективен), то есть используют человеческих потенциал максимально рационально, защищая тем самым себя и свою организацию.

Стоит заметить, что довольно часто на сайтах террористических организаций они изображаются в качестве невинной жертвы: члены подвергаются арестам, лидеры - пыткам и казни, ограничивается свобода выражения. И эта «жертва» представляется «борцом за свободу», которая просто вынуждена использовать насилие против собственной воли, потому как ее права и свободы безжалостно ущемляются. Люди же поддаются такому неосознанному влиянию, постепенно «вливаются» в коллектив и пополняют ряды преступников. Подобные стратегии значительно

усложняют процесс выявления и оказания противодействия со стороны государственных структур.

В настоящее время для оказания сопротивления деятельности террористических группировок в Интернет-пространстве применяются различные способы, в том числе блокирование подозрительных сайтов, «заморозка» излишне активных аккаунтов, удаление подозрительных аудио- и видео-материалов и др. В школах и иных образовательных организациях постоянно проводятся профилактические беседы об опасности и последствиях влияния подобного рода идеологий на дальнейшую жизнь. Иными словами, государственная политика по борьбе с терроризмом включает в себя различные меры, призванные оказывать сопротивление преступникам, не давать им возможности пополнять свои ряды и использовать человеческий потенциал в преступной деятельности.

Таким образом, мы можем заметить, что, несмотря на все преимущества и удобства пользования сетью «Интернет», в ней имеются «подводные камни», то есть использование интернет-ресурсов экстремистскими и террористическими организациями, которые прочно обосновались в виртуальном мире и применяют его в качестве основного инструмента по распространению своей радикальной идеологии. В борьбе по противодействию террористической деятельности, как «внутри сети», так и за ее пределами, должны принимать участие не только представители властных структур государства, но общественность. Следует помнить, что мы живем в гражданском обществе, а значит, и «инструменты» такого общества должны быть ведущими в арсенале противодействия терроризму.

Список литературы

1. Сухаренко А.Н. Законодательное обеспечение информационной безопасности в России // Российская юстиция. 2018. № 2. С. 2–5.
2. Жарова А.К. Правовое обеспечение информационной безопасности в «умных городах» // Юрист. 2019. № 12. С. 69–76.
3. Болгова В.В., Новопавловская ЕЕ. Преодоление пробелов и коллизий информационного законодательства посредством механизмов конституционного судопроизводства // Правовая политика и правовая жизнь. 2017. № 2 (67). С. 60–68.
4. Чеботарева А.А. Информационная безопасность личности в глобальном информационном обществе: теоретико-правовые аспекты // Российская юстиция. 2016. № 8. С. 39–42.

5. Конвенция о преступности в сфере компьютерной информации (ETS № 185) (заключена в г. Будапеште 23.11.2001) // СПС «КонсультантПлюс».

6. Европейская конвенция о пресечении терроризма (ETS № 90) (заключена в г. Страсбурге 27.01.1977) (с изм. от 15.05.2003) // СЗ РФ. 2003. № 3. Ст. 202.

7. Декларация о мерах по ликвидации международного терроризма (принята 09.12.1994 Резолюцией 49/60 на 84-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Действующее международное право. Т. 3. – М., 1997. С. 90–94.

8. Федеральный закон от 06.03.2006 № 35-ФЗ (ред. от 18.03.2020) «О противодействии терроризму» // Собрание законодательства РФ. 2006. № 11. Ст. 1146.

9. Указ Президента РФ от 05.12.2016 № 646 «Об утверждении Доктрины информационной безопасности Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2016. № 50. Ст. 7074.

10. Пан Ги Мун. Экс-Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций. УООН по наркотикам и преступности «Использование Интернета в террористических целях» // Организация Объединенных Наций. 2013. – 164 с.

11. Лента новостей: Статистика пользователей социальных сетей. URL: <https://www.rbc.ru/society>

К ВОПРОСУ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СОВМЕСТИМОСТИ ЧЛЕНОВ МАЛЫХ ГРУПП

Зубарев А.С.

магистрант кафедры стандартизации и управления качеством

Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова

*Научный руководитель: **Приставка Т.А.***

канд. пед. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Обобщенными психологическими и профессиональными характеристиками любого производственного коллектива служат его эффективность и сплоченность.

Эффективность – это то, какая продуктивность и какое качество выполняемой работы. Эффективность определяют по результатам деятельности сотрудников, насколько эта работа полезна, какой вклад в общую цель предприятия.

Психологическая совместимость – это показатель сплоченности, отражающий насколько едино выполняют работу сотруд-

ники, степень понимания и согласия друг с другом, уровень поддержки и взаимопомощи.

Высокая эффективность может быть достигнута и без достаточной сплоченности коллектива. Однако, данный показатель определяет удовлетворенность каждого члена коллектива своей работой, влияет на настроение, эмоциональное состояние и здоровье.

В основном три фактора формируют психологическую совместимость членов малых групп:

- 1) личность руководителя;
- 2) мастерство и квалификация каждого сотрудника;
- 3) межличностное взаимодействие членов малых групп [1].

Наибольшую значимость на сплоченность коллектива оказывает руководитель. Важны способности как организатора, авторитет в коллективе и среди конкурентов, профессиональное мастерство. Особую роль играют черты характера и стиль управления.

Стиль руководства – это наиболее типичное поведение руководителя в его отношениях с подчиненными. Выделяют либеральный, демократический и директивный (авторитарный) стили. На практике существует смешение данных стилей с одним более выраженным в зависимости от индивидуальных особенностей.

Если у руководителя более выражен либеральный стиль, то стоит отметить о недостаточных организаторских способностях, поэтому другие виды более предпочтительны. Также, необходимо учитывать особенности подчиненных, в зависимости от которых они будут ожидать наиболее приемлемый для них стиль поведения руководителя, и, если эти ожидания не оправдываются, то возникают внутреннее недовольство, разочарование и даже конфликты. Одни сотрудники предпочитают жесткое авторитарное управление, а другие эффективнее работают при демократическом стиле. Необходимо так же обратить внимание на обстановку: при сложной и напряженной работе больше подойдет авторитарный стиль управления, а в обычной спокойной обстановке могут быть допустимы как авторитарный, так и демократический, однако, последний более предпочтительный, потому что подавление инициативы может внести излишнюю нервозность и снизить эффективность работы [2].

Говоря о чертах характера руководителя отметим, что к конфликтам приводят излишняя заносчивость, упрямство, высокомерие, грубость, сварливость, назойливость. И весьма благо-

приятны отзывчивость, дружелюбие, умение прислушиваться к чужому мнению.

Такая черта как справедливость к подчиненным независимо от высокого уровня требований к ним, играет важную роль в формировании психологической совместимости коллектива. В таких условиях сотрудники адекватно воспринимают замечания. Особенно ценится умение руководителя постоять за их интересы перед вышестоящим начальством, если речь идет о руководителях среднего звена.

Руководитель должен уметь отодвигать личные отношения и выносить на первый план рабочие отношения. Приветствуется обладание чувством юмора, верность своему слову, уважение коллектива.

Следующим фактором, формирующим сплоченность коллектива, является квалификация и мастерство остальных членов коллектива. Данный фактор определяет общую эффективность деятельности.

Последним и основным фактором является межличностное взаимодействие членов малых групп.

Под психологической совместимостью понимают сочетания индивидуальных особенностей людей, при которых наиболее благоприятно протекают их совместная деятельность и общение. Главный компонент совместимости – субъективная удовлетворенность.

Выделяют следующие виды совместимости в процессе межличностного взаимодействия:

- 1) психофизиологическая;
- 2) социально-психологическая.

Психофизиологическую совместимость определяют степень выносливости и физического развития; умение работать в напряженной обстановке; индивидуальный темп работы, который зависит от особенности темперамента; уровень профессиональных подготовленности и способностей.

Психологическая совместимость является основой для синхронной работы с определенным алгоритмом координированных действий [3].

Она обеспечивает сходство мыслительных процессов, психомоторных реакций, совпадение темпа работы, умение подстраховать друг друга в случае неточности или ошибочных действий коллеги, умение представлять свои действия в совместной деятельности, умение отвечать за последствия своих ошибок. Все это

создает своеобразный «общий язык», взаимовыручку, взаимоконтроль, понимание друг друга с полуслова.

Социально-психологическая совместимость включает общность потребностей, интересов, отношение к деятельности, сходство деловых и моральных качеств, общекультурного и интеллектуального развития. Она подразумевает совпадение самооценки с оценкой руководителя и других членов коллектива; совпадение личных интересов каждого с коллективными; притязания на определенную роль и принятие этой роли остальными.

Отдельные элементы социально-психологической совместимости больше поддаются корректировке под воздействием влияния коллектива и руководителя, самовоспитания, чем элементы психофизиологической совместимости. Однако в целом круг психических явлений, которые она охватывает, значительно шире, поэтому их несовпадение, то есть несовместимость, сказывается более существенно и может приводить, соответственно, к более серьезным конфликтам.

Психологическую совместимость членов коллектива зависит от условий деятельности и конкретного вида работы, так одни и те же люди в одном виде деятельности могут быть совместимы, а в других – нет. Разные виды деятельности требуют совместимости людей по разным совокупностям свойств: одни – по физическим, другие – по психофизиологическим, эмоционально-волевым, социально-психологическим и др. В одних условиях нужна совместимость по ограниченному числу свойств, в других – по всей совокупности. Особенно необходима совместимость людей, которые по условиям профессиональной деятельности должны длительное время находиться вместе.

В вопросе проблемы психологической совместимости большое значение имеют закономерности малых групп. Основной закон действия группы – общность целей, интересов и единство действий.

Малые группы делятся на официальные или формальные и неформальные. Состав формальных групп определяется удобством руководства, организации, производственной деятельностью и т. д. Роль и статус каждого члена группы зафиксированы в официальных документах, они подчинены строгой дисциплине, а их структура регламентируется должностными обязанностями каждого, деятельность и поведение – правилами и должностными инструкциями.

Наряду с официальными группами, на основе межличност-

ных отношений, которые определяются эмоционально-психологической схожестью индивидов, образуются неформальные группы, между которыми устанавливаются более тесные отношения. В таких условиях рабочие контакты отступают на второй план и заменяются личностным общением [4].

Каждый индивид в малой группе имеет определенный личный статус и играет определенную роль. Статус определяется социальным положением – «ведомый» или лидер в неформальной группе, подчиненный или начальник – в формальной. Исполнение социальной роли оценивается группой: если оно соответствует ожиданиям, то поддерживается; если нет – применяются социальные санкции (эмоциональное выражение неодобрения, насмешки и даже бойкот).

Существует множество методов, которые позволяют объективно и даже количественно оценить взаимоотношения членов коллектива, в том числе определить структуру неформальных групп, положения «ведомых» и лидера, степень групповой сплоченности.

Один из самых распространенных – социометрический тест Морено, суть которого состоит в перекрестном опросе членов группы касательно друг друга согласно критериев или вопросов, которые направлены на выяснение их взаимоотношений.

Людям предлагают ранжировать согласно своему предпочтению членов коллектива, с которыми им хотелось бы работать, отдыхать и так далее в зависимости от принятых критериев. Результаты, полученные в результате такого теста, представляются графически в виде матрицы, социограммы и специальных числовых индексов, а также рассчитывается по формуле индекс групповой сплоченности.

По результатам такого теста можно сделать выводы насколько сплочен коллектив и степень психологической совместимости его членов, существуют ли в нем группировки, как взаимодействуют между собой лидеры, насколько правильно выбрали актив, есть ли не принимаемые коллективом люди или изолированные.

Также можно отметить следующие приемы и методы экспертизы и изучения психологической совместимости членов малых групп:

- 1) «Методика оценки психологической атмосферы в коллективе» А.Ф. Филлера;
- 2) «Экспресс-методика по изучению социально-

психологического климата в трудовом коллективе» О.С. Михалюка и А.Ю. Шальто;

3) «Методика определения стиля руководства трудовым коллективом» В.П. Захарова и А.Л. Журавлева и другие.

Был проведен ряд исследований авиационных специалистов, благодаря которым были обоснованы методические приемы изучения феномена психологической совместимости членов малых групп, определены характерные психологические признаки этого феномена, разработаны приемы математического анализа уровня сплоченности на примере летных экипажей.

Установлено при диагностике психологической совместимости экипажа, как малой группы, необходимо учитывать следующие группы факторов:

- эффективность профессиональной деятельности каждого члена экипажа отдельно и в целом группы,
- индивидуально-психологические особенности каждого;
- социально-психологические характеристики экипажа как коллектива.

В целях диагностики уровня сплоченности рекомендуется использовать:

1) показатели эффективности совместного выполнения поставленных задач, уровень признания коллектива обществом, соответствие группы социальным нормам, степени удовлетворенности каждого внутренним психологическим климатом – для изучения качества и организации деятельности;

2) результаты обследования 16-тифакторным личностным опросником, «Стандартизированным методом исследования личности», методом обобщения независимых характеристик – для изучения индивидуальных и психологических характеристик личности;

3) результаты применения метода социометрии, методики исследования межличностного восприятия – для социально-психологического изучения коллектива [5].

Таким образом можно сделать вывод, что основными признаками, которые характеризуют уровень психологической совместимости членов малых групп, являются:

- степень успешного совместного выполнения профессиональных задач;
- степень удовлетворенности каждого члена в отдельности от совместного выполнения задач;
- степень согласованности действий между членами кол-

лектива;

– своевременность приема и передачи докладов, команд.

Следовательно, влияние на формирование психологической совместимости присущих конкретному члену малых групп качеств и свойств личности во многом зависит от его должностного положения и структуры направленности социометрических выборов внутри каждой группы.

Подводя итог отметим, что совокупность психологических факторов, влияющих на уровень совместимости членов малых групп является одним из основных критериев их профессиональной пригодности к совместной деятельности, а ее оценка возможна на основании использования комплекса профессиональных, личностных и социально-психологических характеристик как отдельных членов коллектива, так и группы в целом.

Список литературы

1. Соколов Е.Н., Измайлов И.А., Шмелев А.Г., Лившиц Г.Я., Третьяков Н.Н. Компьютеризированная система для проведения научных исследований, психодиагностики и обучения // Психологический журнал. 1985. № 6. С. 142–147.
2. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности. СПб.: Питер, 2000. 220 с.
3. Кузьмина Е.С., Семенова В.Е. Методы социальной психологии. Л.: ЛГУ, 1977. 125 с.
4. Богословский Н.К. Общая психология. М.: Просвещение, 1981. 326 с.
5. Русалов В.М. Теории личности. СПб.: Питер, 2000. 242 с.

ВОЗДУШНЫЕ МАРШАЛЫ В МЕХАНИЗМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ АВИАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Комардина А.А.

курсант Белгородского юридического института

МВД России имени И.Д. Путилина

Научный руководитель: Новопавловская Е.Е.

канд. юрид. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Свобода передвижения, выбора места пребывания и жительства является одним из основополагающих личных прав человека. На конституционном уровне в ст. 27 оно адресовано каждому человеку и означает его право свободно выезжать за пределы территории нашего государства и право граждан Российской Феде-

рации беспрепятственно возвращаться в Россию [1, с. 64]. Право на передвижение может быть реализовано абсолютно разными способами. Для этого человек может прибегнуть к использованию услуг авиа-, железнодорожных, водных и иных транспортных перевозок. Поэтому развитая транспортная инфраструктура является неотъемлемым элементом практически любого современного государства.

В современном мире особое значение приобретает развитие человеческого потенциала, которое непосредственно связывается с расширением спектра интеллектуального, социального, экономического и политического выбора для каждого человека. Концепция развития человеческого потенциала исходит из того, что государство должно обеспечивать своим гражданам равенство возможностей в сфере образования, здравоохранения, в гарантиях личной безопасности, в соблюдении политических и гражданских прав; нести ответственность за создание условий, которые содействуют росту и эффективному функционированию социально-экономической системы. То, что имеет человек: физические и умственные способности, эмоциональную составляющую биологические потребности – все это образует человеческие ресурсы, значительно отличающиеся от механизированного производства. Конечная цель управления человеческими ресурсами совпадает с конечной целью организации в целом. Это обеспечение стабильного функционирования и устойчивого развития организации в долгосрочной перспективе. Основная же цель управления человеческими ресурсами состоит в том, чтобы обеспечить организацию такими работниками, которые позволят организации эффективно достигать своих целей. Касаемо авиационного транспорта, это наиболее актуально в сфере обеспечения не только быстрого и качественного передвижения, но и безопасности полетов, в том числе исключения возможного террористического акта. Увеличение числа угроз террористических актов побудили многие авиакомпании (независимо от их формы собственности) применять специальные устройства обнаружения, способствующие выявлению и пресечению террористической деятельности. Современные аэропорты оборудованы большим числом контрольной техники, а регистрация пассажира на рейс проходит в несколько этапов, где тщательно досматриваются не только пассажиры, но и ручная кладь, весь багаж. Казалось бы, при таком высоком уровне защиты и контроля невозможно подвергнуть опасности сотни людей и

пронести на борт самолета запрещенные предметы. Но современная практика свидетельствует об обратном.

Особого внимания заслуживает деятельность транспортной полиции, которая направлена на недопущение появления и использования оружия, боеприпасов, взрывчатых веществ и устройств, как на территории аэропорта, так и на борту воздушного судна. Однако, сотрудники полиции смогут отреагировать на правонарушение, совершаемое на борту самолета, только после его приземления. Тогда кто должен обеспечивать безопасность граждан во время полета? Кто сможет противостоять преступному сегменту и пресечь правонарушение?

На борту самолета, кроме пассажиров, также находится авиационный персонал, имеющий, как предусмотрено ч. 1 ст. 52 Воздушного кодекса РФ профессиональную подготовку в сфере обеспечения безопасности полетов воздушных судов или авиационной безопасности, организации, выполнения, обеспечения и обслуживания воздушных перевозок и полетов воздушных судов, выполнению авиационных работ и др. [0]

Между тем современная практика идет также по пути создания особой специализированной службы (воздушных маршалов), предназначение которой заключается в обеспечении общественного порядка и безопасности. Воздушные маршалы - агенты спецслужб, инкогнито находящиеся на гражданских рейсах в целях обнаружения и борьбы с враждебными действиями против граждан и государства. В их ведении находятся: поддержание общественного порядка и обеспечение безопасности пассажиров, пресечение преступлений и правонарушений на воздушном судне, в том числе недопущение угона, захвата самолета или террористического акта.

Внешне воздушные маршалы ничем не отличаются от других пассажиров. Они одеты в гражданскую одежду, проходят на рейс по билету и занимают собственное посадочное место. Однако они вооружены огнестрельным оружием. В основные обязанности этих лиц входит постоянный контроль за лицами, проходящими досмотр и за находящимися на борту лицами. Это не просто обученные и натренированные сотрудники, а специально подготовленные агенты для противодействия беспорядкам на борту, выявления потенциально опасных личностей и их задержания еще до приземления [3, с. 156].

Некоторые страны (например, США) уже активно внедрили данную деятельность в авиaperевозки, обеспечив себя лицами,

которые следят за потенциально опасными и подозрительными личностями, пресекают дебош на борту и оказывают сопротивление действиям, создающим угрозу для безопасности пассажиров и экипажа. Стоит заметить, что в настоящее время потенциально опасных пассажиров можно найти и до того, как они устроят дебош на борту. Для этого существует специальная программа, которая по камерам наружного наблюдения считывает мельчайшие жесты, мимику пассажира. Если человек спокоен, система выдаст фиолетовый, синий, зеленый цвета и цифровые значения не больше 30. Но стоит нахмурить брови, начать резко жестиковать, делать беспокойные движения, появится красный цвет, цифры поползут вверх, программа даст сигнал полиции.

Присутствие воздушных маршалов на борту во время полета может спасти жизнь находящимся там людям. Так как это специально обученные агенты, обладающие соответствующей физической и служебной подготовкой, позволяющими своевременно успокоить и даже временно обездвигить правонарушителя. При возникновении террористической угрозы или другого особо опасного инцидента воздушные маршалы вправе применить огнестрельное оружие. Наряду с перечисленными выше положительными характеристиками есть и другие явные плюсы службы воздушных маршалов. В частности, их присутствие на борту психологически будет выступать сдерживающим фактором для потенциальных дебоширов, а остальные пассажиры будут чувствовать себя в безопасности, осознавая, что на борту находится представитель правопорядка. Безусловно, что такой способ обеспечения порядка на воздушном судне обойдется авиакомпании гораздо дешевле, чем принудительная внеплановая посадка самолета.

Справедливости ради следует сказать и об отдельных минусах данной службы. Так, повсеместное внедрение деятельности воздушных маршалов повлечет увеличение стоимости билетов, что может вызвать отрицательную общественную оценку общества.

Удачно апробированный зарубежный опыт работы воздушных маршалов, создают благоприятную почву для дискуссий о внедрении исследуемого института в российские авиаперевозки, что способствовало бы уменьшению числа волнений во время полета, а также увеличению уровня безопасности пассажиров и экипажа. Подобная инициатива исходит не только от ученых, но и представителей властных структур государства. В частности, еще

в 2019 году представители Следственного комитета Российской Федерации озвучили предложение о необходимости создания в России службы воздушных маршалов, обосновывая эту необходимость значительным числом административных и уголовных дел, связанных с неподобающим поведением на борту самолетов [4]. Согласны и всецело разделяем подобную инициативу. Однако надо понимать, что ее введение потребует не только проведения корректировки законодательства, но и финансовых затрат, в частности, на подготовку специалистов данной службы.

Список литературы

1. Новопавловская Е.Е. Защита основных прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации посредством конституционного судопроизводства: монография / Е.Е. Новопавловская. – Белгород: Бел ЮИ МВД России имени И.Д. Путилина, 2015. – 142 с.

2. Воздушный кодекс Российской Федерации» от 19.03.1997 № 60-ФЗ (ред. от 01.04.2020) // Собрание законодательства РФ. 1997. № 12. Ст. 1383.

3. Зубков Б.В., Бочкарев А.Н. Современные проблемы и риски в деятельности гражданской авиации, новые компетентные методы и средства обеспечения авиационной безопасности // Научный вестник МГТУ ГА. 2007. № 122. С. 154–158.

4. Левин Е. В СК РФ предложили создать в России институт воздушных маршалов. URL.: https://tvzvezda.ru/news/vstrane_i_mire/content/2019742249-3z3nn.html

СТРЕССОВОЕ СОБЕСЕДОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОЙ ТЕХНОЛОГИИ КАДРОВОГО МАРКЕТИНГА

Котлярова Е.А.

*студент кафедры архитектуры и градостроительства
Института архитектуры БГТУ им. В. Г. Шухова
2 курс*

*Научный руководитель: **Проставка Т.А.**
канд. пед. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Определить квалифицированность сотрудника всегда было сложной задачей. Грамотно составленное резюме и предыдущий опыт работы человека не раскрывает полностью его характер, а именно, как поведет себя новоизбранный сотрудник в стрессовой

ситуации. Именно для этого было придумано стрессовое интервью.

Стресс – интервью – это один из типов собеседования, которое специально создает стрессовую, нервную ситуацию для кандидата, чтобы вывести его из равновесия. Этот метод помогает выявить такие качества, как стрессоустойчивость, коммуникабельность, и так далее. Этот метод собеседования может быть подходящим для службы обслуживания, специалистов по продажам и обслуживанию клиентов, менеджеров. То есть для специалистов, чья специфика связана с нестандартными, а иногда конфликтными ситуациями.

Многие работодатели применяют технику стресс-интервью с соискателями, чтобы найти, такого специалиста, который сможет активно отстаивать политику компании. Для этого с самого начала интервью кадровики начинают задавать нестандартные вопросы, делать акцент на их одежде или внешности. Если же соискатель растеряется или обидится – значит, испытания он провалил.

Доведения кандидата до грани провала также может использоваться и для достижения «побочного» эффекта. Например, когда в ходе общения возникает предположение о том, что кандидат не раскрывает всей правды о своем предыдущем опыте работы или есть несоответствия в его резюме. Человек, пройдя стадию психологического возбуждения, устает, расслабляется и сам не замечает, как «выходит на чистую воду».

Именно стресс запускает в организме человека такие реакции, которые его «обезоруживают». Рассмотрим уровни реакции стресса (рис. 1). На физиологическом уровне во время стресса происходит возбуждение вегетативной нервной системы, выброс гормонов и т. п., что приводит человека к ослаблению контроля над своим телом. Вследствие этого у него появляется эмоциональная реакция в виде тревоги, раздражения, страха и т. д. Организм человека начинает реагировать на поведенческом уровне и пытаться справиться со стрессом – ключевой этап для стрессового собеседования. Каким образом кандидат будет решать нестандартную ситуацию приоткроет завесу над его характером.

Однако, при таком типе собеседования рекрутеры должны спрашивать у кандидата о его медицинских показаниях, чтобы не спровоцировать хроническое заболевание человека.



Рис.1. Таблица влияния стресса на человека во время стрессового интервью.

Выделяют три основных метода создания стресса для собеседования.

Создание физического дискомфорта.

Для этого метода могут применять понижение или повышение температуры помещения. Направить свет в глаза. Поставить неудобный или сломанный стул.

Неожиданный разговор.

Например, панельное интервью, когда с соискателем общаются сразу несколько представителей компании. Более того «испытуемого» опрашивают в быстром темпе без возможности обдумать свои ответы. Похожий метод (в народе его зовут «карусель») предполагает, что вы начинаете рассказывать о себе одному рекрутеру, потом входит второй и просит сначала начать рассказ, затем заявляется третий с той же просьбой и так далее. В то же время ведется мониторинг того, на каком этапе кандидат не выдержит и сорвется.

Задать вопрос нестандартного типа. Например: «Почему вы одели именно эту блузку?», «Вам изначально не очень приятна ваша работа?», «Есть ли жизнь после смерти?». Кроме того, сле-

дует отличать «жесткие», неудобные для кандидата вопросы от незтичных.

Нарочно затянуть паузу. Некоторые кандидаты приходят в замешательство, повторяют сказанное ранее, путаются или углубляются в детали. В такие моменты нужно слушать очень внимательно, потому что человек может увлечься и заговорить о значимых для себя вещах.

Усиливают нервозность кандидата так же с помощью различных невербальных техник, демонстрируя, что кадровик не слушает собеседника, молчит, хмуриться во время его презентации и так далее.

Отношение к этому методу в среде подбора кадров не однозначно. Многие агентства отказываются от использования стресс-интервью, предпочитая более лояльные способы общения с кандидатами, для которых сам поиск работы уже является стрессом.

Специалисты по подбору персонала должны обладать высоким уровнем знания данной методики и быть уверенными в том, что, погружая кандидата в стресс, они не навредят его психике и смогут вывести из стрессового состояния. Для проведения стресс-интервью рекомендуется привлекать сторонних профессионалов — сотрудников консалтинговых компаний и кадровых агентств, прошедших специальную подготовку по использованию таких методик

Возможно человек больше раскроется в искреннем, спокойном собеседовании.

Менеджер по персоналу может использовать стрессовый тип собеседования, для самоутверждения. Такую ситуацию можно объяснить психологическими комплексами, что, несомненно, говорит о профессиональной непригодности рекрутеров и соответствующем уровне руководства организации.

Использование стресс-технологий может серьезно навредить репутации компании. Во время собеседования рекрутер вынужден проявлять неуважение к соискателю.

Методы стресс-интервью лучше использовать только для вакансий, где стрессоустойчивость является ключевой компетенцией и когда моделируются ситуация максимально приближена к той, которая возможна в рабочей среде. В то же время эксперты отмечают: вряд ли стоит полностью полагаться на результаты такой проверки, поскольку они не гарантируют точно идентичного поведения кандидата в реальной ситуации. Если человеку действительно нужна работа, то он может проявить крайнюю степень

терпимости к любым испытаниям, но в реальной ситуации на работе повести себя иным образом.

Даже если кандидат в итоге станет сотрудником компании, он будет настороженно относиться к руководителям и коллегам, которые заставили его пройти неприятное испытание.

Также кадровикам не стоит забывать о том, что соискатель может обратиться в суд и потребовать компенсацию морального и материального ущерба, который, по их мнению, им причинил интервьюер.

Сторонники шокового отбора в свою очередь уверяют, что реальный стресс иногда является единственным способом заставить человека открыться. Смысл провокационных приемов заключается в том, чтобы, увидев спонтанную, честную реакцию. Кроме того, это даст ему ощущение будущей работы, поможет взвешенно принять решение. Лучше пройти стрессовое интервью, чем уволиться через три дня.

По мнению экспертов, и одобряющих, и не одобряющих провокации в рабочем порядке, - проводить интервью обязательно должен профессиональный психолог, но никак не руководитель фирмы.

Существуют основные правила проведения стрессового интервью. Если специалист по кадрам собирался использовать элементы стресс-интервью в своей практике, ему стоит соблюсти некоторые правила.

Прежде всего, не рекомендуется тестировать кандидата «вслепую». Следует предупредить человека о том, что на одном из этапов собеседования (желательно не на первом) с ним будет проводиться стресс-интервью. Предупреждение может уменьшить эффект неожиданности, но последствия будут гораздо менее тяжелыми. В крайнем случае стоит сообщить собеседнику, что интервью будет проходить в необычном формате, и его участники должны нейтрально относиться друг к другу независимо формы, в которой будут задаваться вопросы. После собеседования перед кандидатом обязательно нужно извиниться и объяснить, что это было стресс-интервью – часть отборочного процесса, которая частично моделирует трудности, ожидающие кандидата на новом месте работы.

Специалисты по кадрам обладают богатым набором инструментов для выявления у кандидатов необходимых характеристик. Стресс-интервью – и лишь один из многочисленных методов, который приемлем в исключительных случаях. Он является особо

эффективным для профессий, связанных на прямую со стрессовыми ситуациями. Стресс покажет, как человек и его организм будет реагировать в нестандартной обстановке. Однако, подобные собеседования должны проводить квалифицированные специалисты, психологи, чтобы не навредить как человеку, так и компании.

Список литературы

1. Бахарев В.В., Гузаиров В.Ш., Кошарная Г.Б. Современные кадровые технологии: учебное пособие [Текст] Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2011.

2. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации [Текст] / А.Р. Алавердов – М: Синергия, 2017 – 30 с.

3. Как провести стресс-интервью [Электронный ресурс] URL: <https://works.doklad.ru/view/pwy6-u-7jCo.html> (дата обращения 15.04.2020)

4. Кадровый маркетинг [Электронный ресурс] URL: <https://videoforme.ru/wiki/reklama-i-pr-info/kadrovuj-marketing> (дата обращения 15.04.2020)

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОСТИ ГЛАЗАМИ МОЛОДЕЖИ: ПРОБЛЕМА «ОТЦОВ» И «ДЕТЕЙ»

Могутова А.А.

*студент кафедры теоретической и прикладной химии
Химико-технологического института БГТУ им. В.Г. Шухова,
3курс*

Научный руководитель: Хорошун Н.А.

*канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Проблема непонимания между «отцами» и «детьми», взрослыми и молодежью издавна волновала не только простых людей, столкнувшихся с данной проблемой, но и многих писателей, философов и ученых. В настоящее же время проблема «отцов и детей» как никогда актуальна. Современная молодежь ощущает эту проблему сильнее, чем предыдущие поколения, ведь мы родились в новом, 21 веке, где очень многое поменялось и больше не будет прежним. 21 век – это эпоха информационных технологий. Это век, где наука достигла и не перестает достигать большого успеха, в связи с этим все больше развивается человечество и электронная коммуникация. Теперь каждая сфера человеческой дея-

тельности имеет и использует информационные технологии, к чему в отличие от нас до сих пор не привыкли наши родители.

Данная проблема возникает вследствие того, что все поколения живут в свое время и у каждого есть своя система ценностей и принципов, которая в свою очередь крайне важна для него, и эту систему каждое из поколений готово отстаивать любой ценой. Взгляды на жизнь старшего поколения когда-то считались основой человеческого бытия. Достаточно часто дети, перенимая жизненный опыт своей семьи, в то же время стремятся освободиться от давления взрослых, отринуть все, что было до них, думая, что свою жизнь они устроят по-другому.

Если смотреть с политической точки зрения, отсутствие ярко выраженной мотивации у современной молодежи на победу и достижения и социальная комфортность может сделать из них более пассивных граждан. Но, с другой стороны, идея о максимальной ценности самовыражения и самореализации, а не накопления материального, будет работать против той тенденции, которую я описала: человека, который полностью завязан на материальный стимул, еще проще сделать конформистом. Человек, который понимает, что он не будет социально успешен, если не будет развивать свою личность, и который свою личность ценит выше всего, будет менее агрессивен, но будет тщательнее стеречь свои границы и с большей настойчивостью отстаивать свои права [1].

Современное поколение молодежи не склонно к тому, чтобы копить деньги на будущее, они тратят все средства на кратковременные впечатления и развлечения. К тому же, молодежь не гонится за тем, чтобы приобрести в собственность жилье, автомобиль и пр., пользуясь при этом либо арендой, либо какими-то сервисами совместного доступа (например, каршеринг, мобильные приложения для такси, прокаты велосипедов). Стремление жить здесь и сейчас можно объяснить, в том числе недоверием к каким-либо государственным системам. Если немного разбираться в экономике и знать, о чем писал Маркс, текущая экономическая система может рухнуть в любой момент. Нет причин откладывать. Потому что, отдавая часть своих денег государству, современная молодежь не откладывает деньги на будущее и обеспеченную старость, а откладывает возможность жить здесь и сейчас.

Выяснилась такая закономерность – причиной того, что молодежь часто бросает свою работу, послужило отсутствия карьеры.

ерного роста, а так же мобильность внутри компании. В связи с этим эксперты советуют давать постоянный «фидбэк» сотрудникам и развивать гибкость, чтобы те постоянно понимали, что их работа оценивается.

Стремление к гибкости, в свою очередь, приводит к тому, что миллениумов (нынешнюю молодежь) не устраивает иерархия и присутствие над собой начальства. Так, большинство молодых людей считают идеальной работой – фриланс. Кроме того, привлекательна для них и удаленная работа [2].

Причина конфликта заключается в надломе преемственности поколений, которое вызвано переходом из одного состояния (советского периода), в другое (современное) и социально-экономическим кризисом. Как мне кажется, решение данной проблемы лежит в воспитании и нравственности молодого поколения. В вопросах воспитания основное внимание следует уделять, в первую очередь, формированию самостоятельности, способности осознанно принимать решения и отвечать за них, развитию стремления к познанию мира и самопознанию. Особого внимания заслуживают вопросы нравственного просвещения, решение которых должно способствовать преодолению широко распространенного невежества в молодежной среде, и, соответственно, повышению уровня культуры всего общества и страны. К сожалению, в настоящее время у нового поколения совершенно иные представления о ценностях жизни, а поэтому решение должно занимать и социальную сферу. К примеру, вступающее во взрослую жизнь молодое поколение, неизбежно сталкивается с современными проблемами общества, такими как, коррупция, социальная справедливость, упадок культурно-нравственного развития [3].

Но помимо так называемого «разрыва эпох» существует еще несколько причин проблемы «отцов» и «детей», которые стоят на психологическом уровне. Данные причины были и будут существовать во все времена вне зависимости от смены исторических эпох, развития социальных сфер и общества. Эти причины заключаются в «раннем взрослении» молодых людей и конфликтом интересов между детьми и родителями. Молодые люди считают себя достаточно взрослыми, чтобы решать какие-либо проблемы самостоятельно, но для родителей их дети будут всегда оставаться маленькими неопытными детьми, которых как прежде нужно защищать от дурного влияния, существующего в обществе. Для естественной защиты присущей родителям, они проводят различ-

ного рода беседы, которые нередко преподносятся как наставлений, и дети обычно отвергают данное решение конфликта, так как они считают, что уже достаточно взрослые. Молодые люди желают сами решать проблемы самостоятельно и нести за них ответственность. Конечно, они могут принять неверное решение, но необходимо понимать, что во многом благодаря ошибкам молодые люди приобретают жизненный опыт. Поэтому решение проблемы на психологическом уровне должно исходить от обоих поколений. По-моему мнению, родители должны изменить форму беседы и своё отношение к своему ребенку, показать, что они не намерены преграждать ему путь в его делах, а наоборот готовы поддержать, помочь в чем-либо. А со стороны ребенка должно прийти понимание того, что родители в первую очередь заботятся о его благополучии, а не так уж и нарушают его личное пространство.

К слабостям молодежи можно отнести то, что «мы жизни не видели, что на все готовое пришли, что мы слабое поколение» и т.д. И то же самое нашим отцам говорили их отцы. Получается, что каждое поколение живет в более комфортных условиях и в данный момент людям среднего возраста тоже кажется, что молодежь сейчас расслабленная. Однако, если углубиться в данный вопрос, то можно найти такую закономерность, что наши предшественники сами сделали все для того, чтобы молодежь жила достаточно комфортно, лишний раз не перенапрягалась, не испытывала каких бы то ни было стрессов. Это вполне нормальная эволюция. Глядя на нас, молодежь, со стороны, иногда действительно кажется, что мы какие-то расслабленные, жизни не видели и какие-то серьезные стрессы нас могут сломать. Но на самом деле, мы не потерянное поколение и сможем преодолеть трудности, решить задачи и обустроить свою жизнь, просто надо это увидеть, а не обнадёженно думать о молодом поколении. К тому же, так и должно быть, чтобы предшествующее поколение старалось улучшить и сделать жизнь несколько проще для своих детей и внуков, ведь именно поэтому жизненный прогресс не стоит на месте, именно поэтому в любое время так много целеустремленных людей и ученых.

Молодежь всегда критиковалась каждым предыдущим поколением, во все времена. Еще Лермонтов писал: «Да, были люди в наше время, не то, что нынешнее племя» [4]. И это закономерно, потому что понятно: каждое новое поколение – это новое, другое поколение. Поэтому неудивительно, что нынешние молодые лю-

ди обладают отличительными чертами. Тем не менее, думаю, что те лучшие качества, которые всегда присутствуют в людях – патриотизм, порядочность, честность, целеустремленность – есть у многих молодых людей.

Список литературы:

1. Туснина В., Перица К. Конфликт поколений – проблема отцов и детей // Формирование гуманитарной среды в вузе: инновационные образовательные технологии. компетентностный подход. 2013. №3. С. 155-158.

2. Ногаева К. Отцы и дети. Как удержать миллениала в компании [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: https://www.dp.ru/a/2018/06/28/Otci_i_deti_Kak_uderzhat (дата обращения: 15.04.2020)

3. Тарасенко Д.Н., Лекаца А.Н. Проблема «отцов» и «детей» в современном обществе // Международный журнал экспериментального образования. 2015. №11. С. 962-963.

4. Лермонтов М. Ю. Герой нашего времени / Лермонтов Михаил. – М.: Изд. Эксмо, 2018. 224 с.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДА МИГРАНТОВ В СТРОИТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ

Назипова А.Ф.

студент кафедры архитектурные конструкции

Инженерно-строительного института БГТУ им. В.Г. Шухова,

1 курс

*Научный руководитель: **Приставка Т.А.***

доцент кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

В настоящее время строительная отрасль – в частности, социально-трудовые отношения внутри нее – нуждается в социологическом исследовании, поскольку комплектование кадрового состава рабочих в условиях формирования рыночных отношений в бизнесе подобного рода постоянно претерпевает изменения, которые, в свою очередь, приводят к увеличению числа рабочих низкой квалификации. Этими рабочими становятся, по большей степени, мигранты из ближнего и дальнего зарубежья, которые не всегда владеют русским языком и/или не имеют достаточного уровня профессионального и общего образования. Такие обстоятельства лишний раз затрудняют управленческую координацию и производственную коммуникацию.

Трудовой мигрант, согласно Международной конвенции ООН о правах трудящихся, – это лицо, которое занималось, занимается или будет заниматься оплачиваемой трудовой деятельностью на территории государства, гражданином которого оно не является. Следовательно, черты, присущие только типичному «портрету» трудового мигранта, определяются обобщенными социально-демографическими, мотивационно-потребностными, ценностными и поведенческими особенностями.

Сегодня от самих руководителей (бригадиров, производителей работ) требуется не только знание потребностей работников и механизма для выполнения работы, но и умение использовать этот механизм в современных условиях строительного производства, когда состав трудового коллектива неоднородный: представлен людьми разных национальностей и государств.

В последнее время российские строители, как отмечают руководители строительных организаций, стремятся удовлетворить потребности социокультурного характера, тогда как у иностранных рабочих в приоритете находятся физиологические потребности и потребность в безопасности. Помимо опасений ввиду вероятности лишения работы или невыплаты заработной платы, рабочие-мигранты также боятся пострадать от деятельности правоохранительных органов или националистов, от потери возможности вернуться на родину и т.д. Беспокойства на этот счет порождают и соответствующие средства управления и воздействия. Например, некоторые руководители в своей управленческой практике используют недопустимые применению методы принуждения и манипуляции, такие как запугивание, шантаж и др.

Главной причиной трудовой миграции является стремление, прежде всего, найти работу, а потом уже – улучшить свое материальное благосостояние. Существуют также и другие мотивы, побуждающие людей выезжать на заработки за границу: сменить обстановку, желание увидеть мир, самореализоваться, стремление разнообразить жизнь. Выбор конкретной страны связан с возможностью получать работу и заработную плату при наличии, главным образом, поддерживающих социальных сетей, которые представлены родственными связями и в какой-то степени работодателями, пригласившими работника.

Использование труда мигрантов в строительной сфере, как правило, порождает перед руководителями организаций ряд новых проблем. Их можно перечислять долго, поэтому выделю основные из них: плохое знание русского языка, недостаточная

профессиональная и образовательная подготовка, вследствие чего качество выполняемых работ значительно понижается, нарушение техники безопасности, непонимание инструкций и распоряжений. Кроме того, несоответствие профессионального уровня иностранных рабочих с новыми строительными возможностями зачастую приводит к различного рода браку в производстве, а его устранение требует дополнительных, временных, трудовых, материально-производственных затрат.

Также актуальной проблемой является и смертность на производстве среди рабочих-мигрантов, причина которой заключается в несоблюдении правил техники безопасности. Это происходит не только из-за некомпетентности иностранцев, но и потому что сами работодатели не уделяют достаточно внимания их обучению правилам безопасной работы.

Существует еще одна тенденция – скрывать нарушения техники безопасности. Например, рабочий получил травму на производстве, но она нигде официально не фиксируется; человеку денежное пособие выплачивается, а в пунктах здравоохранения он утверждает, что получил травму дома, по неосторожности, от действий хулиганов и т.п. Таким образом, компания снимает с себя ответственность, избегает долгих разбирательств с органами, но в то же самое время социальные гарантии, которые регулируют трудовые отношения, не выполняются.

Стоит обратить внимание на то, что, проживая в чужой национальной среде, мигранты, помимо всего прочего, достаточно часто сталкиваются с оскорблением национальных чувств и человеческого достоинства со стороны местных жителей. Данная ситуация, как известно, усугубляется широко распространенной ксенофобией.

В процессе социальной адаптации и интеграции в принимающее общество оказывает большое значение правовой статус (легальный и нелегальный) нахождения трудового мигранта в стране приема. Согласно некоторым оценкам, только у каждого третьего иностранца трудоустройство носит легализованный характер. Считают, что причиной подобных нарушений является то, что оформление необходимых документов – процедура, занимающая достаточно длительный промежуток времени. И работодатели принимают работника нелегально только потому, что так проще, а при необходимости заплатят штраф.

Конечно, трудовые мигранты не хотят мириться со своим статусом и предпринимают различные пути для решения данной

проблемы: фиктивный брак, приобретение фальшивых регистраций, легализации и документов, вплоть до получения удостоверения сотрудника правоохранительных органов.

Большинство иностранных мигрантов в Российской Федерации оформляют трудовые отношения посредством устной договоренности, что выступает еще одной причиной к появлению дополнительного фактора риска, влекущего за собой нарушения трудового соглашения. Достаточно редким событием является подписание официального трудового контракта. Легальный статус нахождения в стране – это далеко не единственное основание, которое нужно для заключения трудового контракта с работодателем. Кроме него еще необходимо наличие медицинской страховки и медицинского обслуживания в случае полученной производственной травмы или болезни. Приобретением данных документов мигранты также пренебрегают. Возможная причина данной модели поведения заключается в том, что страховая медицина как система в России находится в разработке и далека от эффективного функционирования.

Таким образом, современная российская экономика заинтересована в мигрантах как в рабочей силе, способной поддерживать экономическое развитие государства за счет обеспечения занятости рабочих мест с низкой квалификацией работников.

Изменения в кадровом составе строительных организаций требуют от руководителей применения новых методов управления, основанных на знании национальной психологии, этнокультурных традиций, особенностей трудового и внепроизводственного поведения своих работников.

Список литературы

1. Гриценко, Г.Д. Черты к портрету трудового мигранта. – Социологические исследования 2007. № 8. – 125-126 с.
2. Козина, И.М. Трудовые практики иностранных рабочих в России – Социологические исследования 2005. № 3. – 47-50 с.
3. Мошняга, В. Молдавские строители в России: проблемы интеграции в принимающий социум. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2005/0223/analit04.php> (дата обращения 15.05.2020).

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЧЕЛОВЕКА ПРИ ВНЕДРЕНИИ СИСТЕМЫ 5S НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Черноситова Е.С.

*магистрант кафедры стандартизации и управления качеством
Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,
1 курс*

Научный руководитель: Приставка Т.А.

*канд. пед. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

В производственных и управленческих системах главным фактором их эффективного функционирования является человек. Поэтому в последнее время особенно актуальными являются исследования о способах мотивации персонала на качественный труд, о создании условий для максимально полного раскрытия потенциала сотрудников [1, 2]. Современные методы менеджмента качества, такие как TQM. «бережливое производство» – также базируются на использовании человеческих ресурсов, как основного фактора повышения качества и эффективности производства.

Например, в системах менеджмента качества (далее – СМК), во всех версиях стандартов ИСО серии 9000, персонал выступает одним из основных ресурсов для разработки, внедрения и эффективного функционирования СМК [3].

Концепция TQM, которая, с учетом положительного опыта внедрения документированных систем качества [4], обеспечивает еще более полный охват деятельности предприятия с целью обеспечения не только качества выпускаемой продукции, но и качества всех процессов организации, также своим «ядром» позиционирует персонал фирмы.

И наконец, наиболее популярный в последнее время инструментарий для повышения качества и производительности труда – «бережливое производство», также невозможно внедрить, если его принципами и идеями не проникнутся все сотрудники организации – от рядовых рабочих до руководителей [5].

По хронологии начала использования инструментов управления на отечественных предприятиях «бережливое производство» является относительно новым подходом, который в перспективе позволит снизить предприятиям издержки, обеспечив экономичность расхода ресурсов и эффективность производства,

и как следствие – возможность для функционирования в сложных экономических условиях, которые мы сейчас наблюдаем [6].

Существует большое разнообразие методов бережливого производства, среди которых особое место занимает система рациональной организации рабочего места 5S. Из опыта внедрения бережливого производства на различных предприятиях можно сделать вывод, что эту работу лучше всего начинать именно с внедрения системы 5S.

5S – система организации и рационализации рабочего места (рабочего пространства), которая включает в себя 5 последовательных шагов:

1. сэри (整理) «сортировка» (нужное – ненужное) – чёткое разделение вещей на нужные и ненужные и избавление от последних;

2. сэитон (整頓) «соблюдение порядка» (аккуратность) – упорядоченное и точное расположение и хранение необходимых вещей, которое позволяет быстро и просто их найти и использовать;

3. сэисо (清掃) «содержание в чистоте» (уборка) – содержание рабочего места в чистоте и опрятности;

4. сэикэцу (清潔) «стандартизация» (установление норм и правил) — необходимое условие для выполнения первых трёх правил;

5. сицукэ (躰) «совершенствование (буквальный перевод – воспитание)» (самодисциплина) – воспитание привычки точного выполнения установленных правил, процедур и технологических операций.

Цели 5S – снижение числа несчастных случаев, повышение уровня качества продукции и снижение количества дефектов, создание комфортного психологического климата и стимулирование желания работать, унификация и стандартизация рабочих мест, повышение производительности труда за счёт сокращения времени поиска предметов в рамках рабочего пространства.

Концепция подразумевает, что каждый сотрудник предприятия – от уборщицы до директора – выполняют 5 правил; основной плюс – эти действия не требуют применения новых управленческих технологий и теорий.

Несмотря на очевидные плюсы этой системы часто возникают сложности и ее неприятие сотрудниками на своих рабочих местах, начиная с самых первых этапов.

Например, на этапе «сортировки» (нужное – ненужное) работнику часто сложно расстаться с привычными для него вещами, несмотря на то, что они очень редко используются в его работе, или же не используются вообще – например различные сувениры, сломанные инструменты, которые он надеется когда-то в будущем починить и снова начать использовать и т.п.

То же самое касается и этапа упорядочения, где необходимо рационально, с использованием знаний в области эргономики и психомоторики, расположить предметы на рабочем месте. Человек, проработавший на конкретном рабочем месте, как правило выполняет привычные для него движения «на автомате», не задумываясь о том, что можно это сделать как-то по-другому. Естественно, когда специалисты по внедрению бережливого производства ему начинают предлагать другие варианты организации рабочего пространства, это встречает сопротивление и неприятие с его стороны.

С психологической точки зрения здесь необходимо подобрать правильный подход для совместной работы над этой задачей и избегать таких ошибок как:

- навязывание специалистом по бережливому производству своей точки зрения о том, как должно быть, без какого-либо диалога и учета мнения сотрудника, который работал и будет работать на данном рабочем месте;

- оставить сотрудника один на один с проблемой внедрения и позволить ему самостоятельно оформить рабочее пространство по системе 5S – как он ее понял и как ему удобнее.

В первом случае, мы получим формальное внедрение системы: этап стандартизации окажется под угрозой, из-за того, что менеджер по бережливому производству мог не знать каких-то особенностей выполнения операций на данном рабочем месте и при реорганизации рабочего пространства мог не предусмотреть для работника возможность их выполнения. Или разместить инструменты и приспособления так, что это окажется на практике совершенно неудобно для работника и вместо положительных изменений, получим отрицательные.

Во втором случае, рабочее место скорее всего будет минимально изменено, потому что работнику, во-первых, сложно менять привычный порядок, во-вторых ему может элементарно не хватить для этого знаний. Не все работники в достаточной степени знакомы с инженерной психологией и умеют применять ее знания на практике. Так, например, при организации рабочего

места оператора важно знать, что скорость движений зависит от их направления: более быстрые движения выполняются в следующих направлениях – «к телу», «сверху вниз», «справа налево»; менее быстрые – в горизонтальной плоскости или под углом, «снизу-вверх», «от тела», «слева направо».

При планировании расположения предметов на рабочем столе необходимо учитывать размеры моторного поля, в котором выделяют 3 зоны: максимальной досягаемости, допустимой и оптимальной досягаемости [7].

Наиболее точные движения совершаются на расстоянии 15–35 см от средней точки тела; на расстоянии 40–50 см – точность движений снижается. При этом наиболее точные движения выполняются в направлениях «вверх», «вперед» и «вправо».

Всё это необходимо учитывать при размещении средств труда на рабочем месте: чем интенсивнее используется тот или иной предмет, тем в более близком, удобном и доступном для обеспечения точности движения месте он должен находиться.

При выполнении операций, связанных с работой на клавиатуре, за пультом управления станка или механизма нужно учитывать, что точность мануальных движений зависит еще и от пальца, которым их выполняют. По результатам исследования [8] пальцы руки в порядке убывания точности выполняемых им движений можно расположить в такой последовательности: большой, средний, указательный, мизинец и наконец – безымянный. Поэтому необходимо, в особенности молодым специалистам, с небольшим опытом работы сразу приучать себя работать так, чтобы минимизировать вероятность ошибок, связанных с нажатием не той клавиши или кнопки.

Вооружившись минимальными теоретическими знаниями о методах бережливого производства – в данном случае о системе 5s, и учитывая вышерассмотренные психологические аспекты работы оператора есть все шансы создать рационально организованное, удобное и безопасное рабочее место. Это позволит сотруднику повысить скорость выполнения операций, работать более качественно и эффективно. А как известно успех компании, ее экономическая стабильность и эффективность, зависит от эффективной работы каждого ее сотрудника.

Список литературы

1 Петрова Ю. А., Спиридонова Е. Б. Лучшие способы мотивации персонала. Саратов: Ай Пи Эр Медиа. 2010. 120 с.

2. Зоткина Н. С., Гусарова М. С., Копыткова А. В. Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки: монография. Тюмень: Тюменский индустриальный университет. 2017. 178 с.

3 ГОСТ Р ИСО 9001–2015 Системы менеджмента качества. Требования. – М.: Изд-во стандартиформ, 2015. – 32 с.

4 Черноситова Е.С. К вопросу о разработке систем менеджмента качества // Материалы Междунар. Научно-практ. Интернет-конф. «Актуальные проблемы менеджмента качества и сертификации». Белгород: Изд-во БГТУ. 2006. С.95–97.

5 Романцов Р.С., Черноситова Е.С. Применение метода канбан для повышения эффективности машиностроительного производства / Современные материалы, техника и технология: 7я международная научно-практ. конф. (Курск, 29–30 декабря 2017 года): Сб. научн статей. Юго–Зап. гос.ун-т, Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга». 2017. С. 315–318.

6 Вумек Д., Джонс Д. Бережливое производство. Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании. М.: Альпина Паблишер. 2014. 472 с.

7 Мунипов В. М., Зинченко В. П. Эргономика: человекоориентированное проектирование техники, программных средств и среды: Учебник. М.: Логос. 2001. 356 с.

8 Волнухина Л.В., Рыжов А.Я., Медведева Н.Е. К вопросу о влиянии факторов труда на состояние нервно-мышечного аппарата рук швей трикотажного производства // Вестник ТвГУ. Серия Биология и экология. 2007. Вып. 5. № 21. С.49.

МОТИВАЦИЯ И КОНТРОЛЬ КАК ФАКТОРЫ УСПЕХА В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Юдина В.Б.

*студент кафедры теоретической и прикладной химии
Химико-технологического института БГТУ им. В.Г. Шухова,*

2 курс

Научный руководитель: Булатов Е.В.

*канд. юрид. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Наиболее эффективная организация труда сотрудников является главной задачей любого предприятия на рынке с растущей конкуренцией. Существует отдельное направление в структуре предприятия – организация труда и управление персоналом, ко-

торое используется для решения задач, связанных с распределением и использованием труда работников.

Организовать труд персонала – значит систематизировать экономически обоснованные мероприятия, проводимые с целью оптимизировать условия, в которых будет функционировать персонал предприятия. В организацию труда включают такие направления как дисциплинирование сотрудников, стимулирование труда с помощью материальных и нематериальных приемов, организация целесообразных условий труда, побуждение к развитию навыков и трудовой активности. Доброжелательное и открытое отношение к сотрудникам повышает мотивацию работника.

В существующих условиях неоднократно в компаниях появляется ситуация, когда для сотрудников становятся важным не денежное поощрение их труда, а различные нематериальные формы. Нематериальным стимулированием является передача информации о достижениях и заслугах работника в результате его трудовой деятельности. Передача информации осуществляется в общественной среде и внутри коллектива предприятия. Источником информации о заслугах сотрудника выступает работодатель, а приемником – сотрудник и коллектив в целом.

Система мотивации труда работников представляет процесс создания необходимых условий, которые оказывают воздействие на поведение человека в требуемую сторону, регулирования интенсивности и производительности трудового процесса, который выражается в росте настойчивости, внимательности, старательности персонала в достижении целей и задач организации [1, с.44].

При построении системы мотивации следует обратить внимание на обеспечение равных стимуляций для всех факторов, влияющих на мотивацию человека в компании. Мотивированный, квалифицированный и эффективно работающий персонал может стать одним из главных конкурентных преимуществ и сильных сторон внутренней среды компании, и, следовательно, выступать как фактор, способствующий повышению ее конкурентоспособности на рынке [2].

Исходя из системного подхода, руководители должны исследовать организацию как совокупность взаимосвязанных элементов, которые должны быть ориентированы на достижение целей в условиях постоянно меняющейся внешней среды.

Взаимодействие с внешней средой, обмен с ней информационными потоками и материалами определяется не только системными свойствами и качествами, но и условиями среды. Эти усло-

вия неоднократно изменяются, поэтому чтобы оставаться результативной, организация должна развиваться и приобретать новые качества, делая упор на определенные принципы.

При таком подходе к системе мотивации большое внимание уделяется процессу координации и реализации мотивационных решений на всех уровнях и подсистемах организации.

В таблице 1 представлены и охарактеризованы принципы системного подхода, которые применяются руководством для построения системы мотивации в организации [3, с. 54].

Таблица 1.

Принципы построения системы мотивации в организации

Наименование принципа	Характеристика принципа
Эффективность	Применение метода должно обеспечивать достижение максимального социального и экономического эффекта при минимальных затратах на разработку и осуществление реализуемых мероприятий.
Целенаправленность	Применение метода должно побуждать сотрудников действовать для достижения определенной цели или совокупности поставленных целей.
Системность	Применяемые методы должны представлять собой единую систему или совокупность систем.
Адаптивность	Основан на необходимости системы мотивации приспосабливаться к изменениям внешних и внутренних условий для сохранения стабильности своего функционирования.
Реализуемость	Должна существовать возможность разработки и осуществления мероприятий, которые реализуют данный метод мотивации в соответствии с правовыми и социальными нормами, имеющимися финансовыми ресурсами и техническими средствами.

Рассмотренные принципы построения системы мотивации в организации являются справедливыми, они свойственны ей и не должны быть упущены руководством и участниками при проектировании, моделировании и организации рабочего процесса.

Также в организацию труда включается такая функция управления персоналом как контроль.

Контроль является важнейшей функцией персонала, он осуществляется с минуты создания организации и с установки ее целей и задач. Чтобы рассчитывать на длительную и успешную работу, организации необходимо выявлять и фиксировать свои ошибки и уметь их исправлять.

Одна из главных особенностей контроля заключается в том, что контроль должен быть планомерным, непрерывным, всеохватывающим и гибким. Каждый руководитель должен осуществлять контроль, как неотъемлемую составную часть своих должностных обязанностей.

Существует множество видов контроля, но мы рассмотрим основные [4, с.178].

Предварительный контроль. Одними из важных средств по осуществлению контроля является осуществление определенных правил, процедур и линий поведения. Так как правила и линии поведения формируются для обеспечения выполнения планов, то строгое их соблюдение – это надежный способ убедиться, что работа развивается в необходимом направлении. На предприятии предварительный контроль применяется по отношению к человеческим, финансовым и материальным ресурсам.

Текущий контроль осуществляется в процессе проведения работ. Показывает, как сотрудник выполняет задание, в процессе этого можно выявить ошибки, которые позволяют вовремя скорректировать неправильно поставленные задачи. Регулярная проверка процесса работы подчиненных, позволит исключить отклонения от заданных целей.

Заключительный контроль. Осуществляется после выполнения работы, либо сразу после завершения контролируемой деятельности, либо по истечении определенного периода времени, полученные результаты сравниваются с поставленной задачей и позволяют премировать либо оштрафовать сотрудников.

Грамотный контроль в управлении работниками помогает выявить:

1. Низкую мотивацию сотрудников. Она может быть связана с неразвитой лояльностью персонала, а также отсутствие внутренней клиентоориентированности в компании.
2. Неверную постановку задач. Загруженность работников текущими задачами, необходимость пересмотреть планирование работы на предприятии.
3. Низкую квалифицированность персонала.

Таким образом, самая важная задача руководителя в процессе управления сотрудниками на предприятии состоит в том, чтобы с помощью грамотного контроля и правильной мотивации увеличивать прибыль предприятия, обеспечивать процветание и продолжительность существования компании.

Список литературы

1. Колесников О. Нематериальное стимулирование: зачем оно нужно, 2013. Доступ через http://www.psj.ru/saver_magazines/detail.php?ID=75384
2. Максвелл Джон. Мотивация решает все. – М.: Попурри, 2016. – 160 с.
3. Аксенова Е.А. Управление персоналом. – 2013. – 178 с.
4. Бийсбунова С.К., Бобровицкий А.В., Гладкий А.В., Гукалова И.В., Запотоцкий С.П. Конкурентноспособность территорий и качество жизни населения: подходы, оценки, перспективы. – М.: «СибАК», 2015. – 246 с.

РЫНОК ТРУДА И МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ МОЛОДЕЖИ

Шамаева О.П.

канд. социол. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Хорошун Н.А.

канд. социол. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Одна из основных проблем на рынке труда современного российского общества заключается в острой нехватке высококвалифицированных специалистов, несоответствии уровня выпускаемых вузами специалистов потребностям общества. Исследователи отмечают, что почти половина выпускников вузов вынуждена менять свою специализацию, причем кардинальным способом, в результате чего новая профессия зачастую существенно отличается от прежней, полученной после обучения в вузе. И это происходит в условиях острой нехватки специалистов на рынке труда и их постоянном сокращении. Большинство работодателей ориентируется на кадры, владеющие опытом работы, а также несколькими смежными профессиями или специальностями, что позволяет быть более мобильными в профессиональной деятельности.

Социально-трудовая среда современной России характеризуется исключительным динамизмом и противоречивым характером

ром. Существенные деформации произошли в отраслевой и профессионально-квалификационной структуре занятости, профессиональных ориентирах и предпочтениях. Значительно снижен престиж рабочих профессий, труда в бюджетных отраслях экономики. Проблемы профессионального самоопределения обусловлены не только объективными социально-экономическими издержками переходного периода, но и слабостью соответствующей работы с учащимися общеобразовательных учреждений, а также учреждений профессионального образования. Другими словами, проблема регулирования процессов трудовой мотивации и трудового поведения должен рассматриваться на сегодняшний день как абсолютно необходимый элемент стратегического управления. Пренебрежение данной проблемой может ставить под сомнение саму возможность построения эффективной стратегии развития города.

На современном этапе развития российского общества особую актуальность и социальную остроту приобретают проблемы регулирования трудового поведения молодежи, которая вынуждена адаптироваться к сложившимся социально-экономическим условиям. Эти условия характеризуются нестабильностью, противоречивостью, социальной напряженностью, неопределенностью и, в целом, рискогенностью. Становление рыночной экономики и основанного на ней рынка труда в современном российском обществе происходит в условиях трансформации системы базовых ценностей, которые под влиянием комплекса факторов определяются противоречивым сочетанием традиционных и стихийно формирующихся рационально-индивидуалистических ценностей. В этих условиях важным является научный анализ трудовых ценностей в ценностно-мотивационной структуре современной российской молодежи.

В условиях трансформации российского общества и перехода к рыночным отношениям необходимым становится анализ трудовой мотивации как важной системообразующей и организующей компоненты эффективных трудовых отношений, эффективной трудовой деятельности и в целом эффективного рынка труда. Однако высокая мотивация, связанная со стремлением повысить свой профессионализм, производительность, профессиональную культуру и работать на личное благо и благо своей страны, достигается достаточно сложно в условиях социально-экономической нестабильности и неопределенности, а также неформированности истинно рыночных отношений, что в ком-

плексе и повлияло и продолжает оказывать влияние на мотивационную структуру молодежи в российском государстве и, прежде всего, на ее ценностную сторону, что проявилось в трансформации трудовых ценностей молодого поколения России. Решение молодежной проблемы в области ее трудоустройства и профессиональной самореализации должно осуществляться на нескольких уровнях, главными из которых являются семья, образование (школа, вузы и т.д.) и государство. Система трудовой социализации, включающая трансляцию истинных трудовых ценностей через поколенческие и образовательные структуры, должна закрепляться эффективной системой трудоустройства молодежи и ее профессионального и материального роста. Другими словами, общество должно гарантировать, что те трудовые ценности и мотивы, которые будут способствовать повышению производительности труда, общественному развитию и экономическому процветанию государства и общества, будут способствовать также и реализации жизненных планов и целей самой молодежи. На формирование ценностных основ мотивации труда современной молодежи оказывают влияние общие тенденции трансформации системы ценностей в современном российском социуме.

Стабилизация общественной и социально-экономической жизни страны напрямую связана с созданием эффективного, высококвалифицированного, социально мобильного и социально ориентированного рынка труда, на котором молодежь представляет в современных условиях основную силу, является основным социальным резервом и потенциалом страны, способным наиболее быстро и удачно адаптироваться в поле быстро изменяющихся информационных технологий, экономических реалий.

Вместе с тем, мы наблюдаем сложную ситуацию, в которой оказалась современная российская молодежь, вынужденная буквально «выживать» на рынке труда и осуществлять вынужденную мотивацию труда, которая свидетельствует о том, что в современном российском обществе и в его молодежной среде наиболее ярко проявляется кризис трудовых ценностей и трудовой мотивации [2]. Положение российской молодежи на рынке труда характеризуется высоким уровнем безработицы, увеличением периода незанятости на ранних стадиях трудовой и профессиональной карьеры, что приводит к недоинвестированию в человеческий капитал молодых когорт, росту девиантных практик в молодежной среде и в целом к увеличению социальных рисков.

Положение современной российской молодежи на рынке труда можно охарактеризовать следующим образом: высокий уровень социальной и трудовой мобильности молодежи, выражающийся в готовности смены вида профессиональной деятельности. Затем можно выделить ограниченность для определенной части молодежи возможностей профессиональной самореализации и устройства на работу по специальности, а также несоответствие получаемого образования потребностям современного рынка труда, что провоцирует рост молодежной безработицы и закрепление поведения, связанного с отложенностью молодежью включения в трудовые отношения. Также отличительной чертой молодежи является неравномерность распределения молодых специалистов в сфере материального и духовного производства, а также в государственном и частном секторах экономики; структурная профессиональная диспропорция спроса и предложения на молодежном рынке труда в связи с отсутствием взаимодействия института образования и труда; рост территориального расслоения в молодежной среде, сильно влияющего на положение сельской молодежи на рынке труда. Можно сказать, что эти и иные факторы формирует негативный фон в оценке молодежью своих будущих перспектив в плане профессиональной самореализации и достижении жизненных планов.

Становление трудовой мотивации, как и становление личности в целом происходит в процессе социализации в семье, в которой впервые индивид приобретает первые сведения о труде, его ценности, видит образцы трудового поведения и отношения к труду родителей, родственников, на основе чего формируется так называемая внутренняя мотивационная картина, которая потом лишь дополняется отдельными штрихами. В процессе социализации индивида передается социальный опыт предшествующих поколений, осуществляется интеграция индивида в общество, так что характер вхождения молодого человека во взрослое сообщество, во взрослую жизнь, во многом, определяется характером социализации в семье, школе.

Сегодня среди молодежи в большинстве случаев преобладает вынужденная мотивация труда, т.е. молодые люди вынуждены работать часто не по специальности, работать за оплату труда, которая не устраивает, терпеть определенные недостатки в работе и в ее условиях из-за страха потерять то, что есть, вынуждены уезжать из своего региона в поисках трудоустройства и т.д. Вынужденная мотивация представляет собой внутреннее побужде-

ние человека к труду, но под воздействием системы отрицательных стимулов в условиях ограниченной свободы ради удовлетворения прежде всего витальных потребностей существования (выживания) в числе ее явных недостатков выделяются: невысокое качество работы; отсутствие творчества в работе, инноваций; деградация трудовых ценностей, так как вынужденный тип мотивации способствует «отмиранию» прежде всего высших социогенных потребностей в творчестве и самореализации; блокируется внутренняя мотивация, являющаяся неиссякаемым и основным источником трудовых достижений. Поэтому вынужденную мотивацию можно назвать «псевдомотивацией», подчеркивая при этом ее неэффективность с точки зрения использования трудового потенциала молодого человека.

Реалии и перспективы трудоустройства современной российской молодежи сказываются и на ее жизненных планах, главными из которых, по мнению С.В. Скутневой, являются: материальное благополучие, высокий заработок (первое место в системе ранжирования жизненных целей), интересная работа, дело по душе, но при этом среди средств достижения этих жизненных целей работать по специальности собираются только 16,6 % юношей и 8 % девушек (в коммерческих структурах) и 7,8 % и 14,6 % в госструктурах соответственно) [2].

Основная проблема, затрудняющая самоопределение молодежи в социально-профессиональной сфере, заключается в том, что отсутствует или затруднен профессиональный рост и достойное вознаграждение за труд, что и формирует «зависимое» сознание молодежи от заработной платы, от родителей, от работодателей и т.д. В таких условиях зависимости формирование самостоятельности, ответственности и жизненной активности несколько осложняется. Важно создать условия для эффективной трудовой адаптации молодежи к рынку труда, который предъявляет к современному молодому специалисту комплекс новых требований – адекватного самоотношения, соответствующего уровня социальной компетенции, высокой степени социально-психологической пластичности, владения психологическими технологиями адаптивного социального функционирования.

Таким образом, ситуация в мотивационной сфере трудового поведения молодых россиян, определяющая как социальное развитие самой молодежи, так и социально-экономическое развитие страны в целом, убедительно показывает не только необходимость регулирования и управления процессами формирования

трудовых ценностей и трудовой мотивации в молодежной среде, но, более того, рассматривать процесс регулирования и управления как составной элемент стратегического управления города.

Список литературы

1. Лоншакова Н.А. Региональный вуз и рынок труда: проблемы адаптации // Социологические исследования. 2017. – № 2. – С. 68

2. Хорошун Н.А., Шамаева О.П. Кадровая политика как часть стратегически ориентированной политики организации // Инновационная наука. 2016. № 1–3 (13). С. 178-183.

3. Avilova Z.N., Gulei I.A., Shavyrina I.V. Formation of the customer-centric organizational culture of the university as a factor of effective social and economic development of the region // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. Т.6. № 3. С.207–216.

4. Спиридонова Е.Л. Социальное самочувствие незанятой городской молодежи в условиях безработицы (социологический анализ): Автореф. канд. социол. наук: Новочеркасск, 2019.

5. Макаров В.А. Современная российская молодежь на рынке труда: мотивационный анализ. – Автореф. дисс. на соискание уч. степ. канд. социол. наук.: Ростов – на – Дону, 2018. – 18 с.

МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ С ПОМОЩЬЮ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Фень Л.А.

магистрант кафедры стандартизации и управления качеством

Института магистратуры БГТУ им. В.Г. Шухова,

1 курс

*Научный руководитель: **Проставка Т.А.***

канд. пед. наук, доцент

кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Культура – одна из основных сфер деятельности человечества. Крайне важно в любом виде бизнеса формировать организационную и корпоративную культуру, потому что она является отражением надёжности и порядочности фирмы. Культура фирмы отличает её от других организаций, выделяя собственные ценности, принципы и правила поведения.

В начале XXI века культура организации приобрела ключевое значение для управления персоналом. Она объединяет в себе

убеждения, принципы, нормы и ценности членов организации и задаёт общее направление деятельности в организации.

Организационная культура является инструментом, с помощью которого достигают целей организации через управление персоналом. Также она влияет и на экономический аспект общества, кроме социально-духовного, взаимодействуя с человеческим капиталом.

Развитие экономики и рынка и практически всё производство проходит главным образом за счёт человеческих ресурсов и человеческого капитала. Навыки, мастерство, опыт и профессиональная компетенция, мотивация и целеустремлённость людей – всё это позволяет экономике расти со всё большими темпами.

Изначально под термином «человеческий капитал» имели в виду лишь денежный эквивалент инвестиций в человека, которые позволяли ему повышать эффективность труда. Однако, позднее понятие пересмотрели и расширили, включив в него также и потребительские расходы. В настоящее время проводится активный анализ проблем развития человеческих ресурсов. В ходе определения их роли в социально-экономических отношениях множество учёных выделяют акцент на: квалификации персонала, личностных качествах, уровне образования работников, их опыте и способностях. Человеческие ресурсы нельзя оставлять без внимания, потому что в совокупности все человеческие качества могут обеспечить эффективную работу организации и выделить её преимущество в условиях здоровой конкуренции.

На текущий момент среднестатистические требования к сотрудникам на рынке труда уже не те, что были ранее. Увеличенные темпы роста, внедрение инновационных технологий и большее влияние информационных потоков на экономику обусловлены новыми требованиями при наборе персонала. В современных условиях сотрудник должен быстро адаптироваться к стремительно меняющимся условиям среды, быть идейно целеустремлённым, обладать высокими навыками работы в условиях риска и неопределённости, креативностью и высоким уровнем развития профессионализма.

Всеобщая глобализация подтолкнула Российскую Федерацию к развитию цифрового сектора экономики и внедрению цифровых технологий повсеместно. С развитием информационных технологий, коммуникация в наши дни заняла ведущую роль в корпоративных отношениях. [5] Термин «цифровая экономика» был впервые введён математиком из США – Николасом Негро-

понте в 1995 году. [1] На сегодняшний день РФ руководствуется термином, данным в Указе Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 «О стратегии развития общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы»: «Цифровая экономика – хозяйственная деятельность, в которой ключевыми факторами производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг». [4]

На данный момент Россия хоть и стремительно развивает цифровой сектор экономики, вклад цифровой экономики в ВВП по состоянию на 2019 год по сравнению с остальными странами не столь высок. Ниже на рис. 1 приведён график индекса развития ИКТ [2] (информационно-коммуникационных технологий).

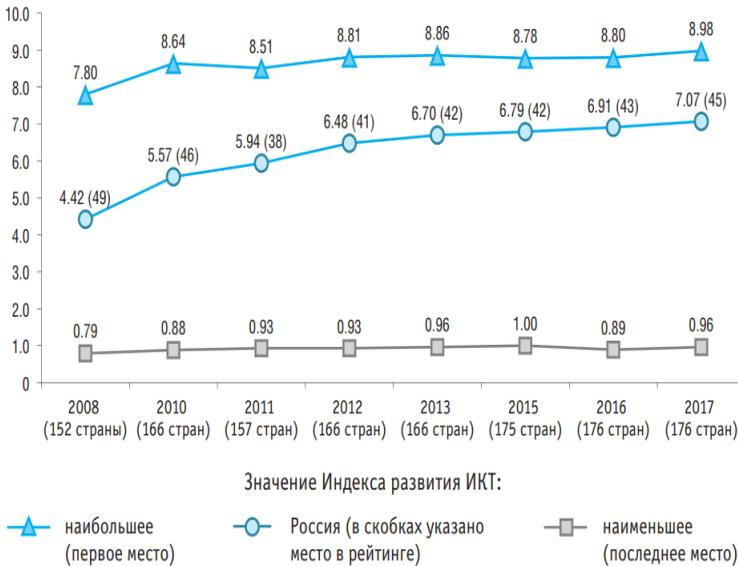


Рис. 1. Индекс развития ИКТ

Повсеместное внедрение цифровых технологий позволит увеличить индекс развития ИКТ и вместе с этим повысить развитие экономики РФ.

Внедрение цифровых технологий во все области бизнеса позволит повысить эффективность и открытость бизнес-процессов с помощью: совершенствования бизнес-процессов, внедрения новых бизнес-моделей, устранения неэффективности и повышения скорости принятия сложных решений за счёт повышения эффективности коммуникации между клиентами, сотрудниками и партнёрами. Иначе говоря, за счёт внедрения цифровых технологий возможно преобразовать организационную культуру для более быстрого, эффективного и гибкого управления персоналом.

Очевидно, что успех в цифровизации взаимодействия персонала в большинстве своём зависит от него самого, от желания сотрудников участвовать в развитии корпоративной культуры, от их идейного развития и креативности при разработке инноваций и генерировании идей. В настоящий момент, с развитием современных технологий и коммуникации во многих сферах бизнеса стало возможным трудиться удалённо. Некоторые кадровые места таким образом могут быть переведены на удалённую работу с полным контролем и анализа его деятельности со стороны работодателя, или же вовсе сокращены, переведя весь объём необходимых работ на аутсорсинг.

Нужно детально разъяснять сотрудникам все преимущества нововведений и внедрения технологий для предотвращения их сопротивления инновациям. Для этого могут быть применены некоторые методы обучения вне отрыва от рабочей деятельности, такие, как: семинары, короткие курсы повышения квалификации, вебинары, различные лекции и занятия. С помощью этих методов персонал организации сможет адекватно реагировать на изменения в рынке и принимать верные решения.

Для эффективного внедрения цифровых технологий в организации должна быть сформирована корпоративная культура, в которую входят: стиль руководства, ценности, правила и нормы организации, история организации.

Культуру организации следует постоянно совершенствовать и укреплять, так как она является достаточно сильным показателем успеха организации на рынке [3].

Разумеется, у цифровизации есть и отрицательные черты, которые следует по возможности искоренять или нивелировать их влияние:

- Обезличивание, потеря индивидуальности работы;
- Близость к технократизации управления человеческими ресурсами;
- Сокращение кадров и потенциально высокая безработица.

Таким образом, внедрение новых информационных технологий и развитие корпоративной этики способствуют повышению эффективности труда в любом секторе экономики, в связи с чем рекомендуется активно внедрять инновационные технологии в бизнес-процессы, повышать эффективность конкурентной борьбы и развитие человеческого капитала, принимая во внимание как положительные моменты влияния цифровых технологий на человека, так и отрицательные.

Список литературы

1. Введение в «Цифровую» экономику/ А.В. Кешелава В.Г.Буданов, В.Ю. Румянцев [и др.]; под общ. ред. А.В. Кешелава; гл. «цифр.» конс. И.А. Зимненко. – ВНИИГеосистем, 2017. – 28 с.
2. Индикаторы цифровой экономики: 2019: статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневецкий, Л. М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т И60 «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2019. – 248 с
3. Организационная культура: понятие, составляющие, характеристика / Г. Хофстеде. – М.: БЕК, 2008.
4. Развитие цифровой экономики в России: программа до 2035 года [Электронный ресурс]. – URL: <http://spkurdyumov.ru/uploads/2017/05/strategy.pdf> (дата обращения 28.04.2020).
5. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: www.gks.ru (дата обращения 27.04.2020).

РАЗДЕЛ 4. ПРОЕКТИРОВАНИЕ И МОДЕЛИРОВАНИЕ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ-КУРАТОРОВ КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ (ПО МАТЕРИАЛАМ БЕЛГОРОДСКОГО ЮРИДИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА МВД РОССИИ ИМЕНИ И.Д. ПУТИЛИНА)

Рудов Д.Н.

*канд. юрид. наук, доцент
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Александров А.Н.

*канд. юрид. наук, доцент кафедры уголовного процесса Бел ЮИ
МВД России им. И.Д. Путилина*

Подготовка высококлассных кадров для органов внутренних дел Российской Федерации является одной из основных задач образовательных учреждений системы МВД России. При этом выпускаемые специалисты должны обладать необходимыми компетенциями не только для осуществления повседневной профессиональной деятельности, но должны быть адаптированы к современным реалиям жизни. В этом направлении важны именно правильное управление человеческими ресурсами в части передачи конкретному курсанту (слушателю) институтов МВД России конкретных общественных установок направленных на процесс созидания и поддержания положительных позиций развития общества и государства.

У каждого человека, в том числе и у курсантов (слушателей) образовательных учреждений системы МВД России есть определенный объем ресурсов: интеллектуальных, физических, нравственных и т.д. При этом задача образовательного учреждения состоит в том, чтобы раскрыть и реализовать имеющийся у конкретного курсанта (слушателя) потенциал. Деятельность образовательного учреждения, как правило, строится на реализации Федеральных государственных образовательных стандартах по соответствующим направлениям и в соответствии с определенными компетенциями, которыми должен обладать специалист. При этом образовательные учреждения МВД России, как правило, разрабатывают дополнительные программы с целью реализации

узких направлений и комплексного развития личности курсанта (слушателя). Так, в Белгородском юридическом институте МВД России имени И.Д. Путилина действуют различные программы, в том числе программы морально-психологического обеспечения курсантов (слушателей)¹.

Одним из элементов программы морально-психологического обеспечения является деятельность преподавателей-кураторов Белгородского юридического института имени И.Д. Путилина. Аналогичная деятельность осуществляется и в других образовательных учреждениях МВД России, а также в некоторых образовательных учреждениях осуществляющих подготовку специалистов для других сфер деятельности.

Особенностью деятельности преподавателей-кураторов образовательных учреждений системы МВД России состоит в первую очередь в ведомственной принадлежности к системе МВД России, а также в наличии строго регламентированной программы подготовки специалистов на пять лет обучения. Деятельность курсанта (слушателя) института четко регламентирована соответствующими программами на все пять лет обучения. С учетом выбранной специальности и узкой специализации курсантов (слушателей), преподаватель-куратор может спланировать свою деятельность исходя из представленных мероприятий, которые он обязан проводить в представленные сроки.

Некоторые из функций преподавателей-кураторов весьма специфичны. Так, в Бел ЮИ МВД России имени И.Д. Путилина одними из функций являются деятельность по участию в заседании общественных формирований в курируемом взводе с отражением в соответствующем протоколе и участие в подготовке переводной характеристики обучающихся курируемого взвода.

Необходимо отметить, что помимо посещения различных культурно-массовых мероприятий и осуществления воспитательной функции, на преподавателей-кураторов в образовательных учреждениях МВД России возложена и функция осуществления научной деятельности с курируемыми курсантами (слушателями).

Что бы понять направления деятельности преподавателей-кураторов Белгородского юридического института МВД России

¹ Материалы, предоставленные отделом морально-психологического обеспечения Белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина.

имени И.Д. Путилина необходимо в первую очередь рассмотреть критерии оценки их деятельности.

Оценка деятельности преподавателя-куратора взвода в Белгородском юридическом институте МВД России имени И.Д. Путилина производится на заседании соответствующей кафедры, на которой работает преподаватель-куратор по итогам отчетного периода, с отражением в протоколе заседания кафедры. На подведение итогов приглашаются сотрудник отделения воспитательной работы отдела морально-психологического обеспечения и начальник факультета.

Оценка деятельности преподавателя-куратора взвода выставляется на основании показателей эффективности работы преподавателя-куратора взвода по следующим направлениям:

Успеваемость обучающихся за определенный период (учитывается не только средний балл по сессии, но и качественный показатель успеваемости каждого конкретного курсанта (слушателя) во взводе).

Социально-психологический климат и морально-психологическое состояние личного состава взвода, с учетом результатов тестирования, а также отзывов курсантов (слушателей) о проведенной преподавателем-куратором работе [2].

Состояние служебной и дорожно-транспортной дисциплины во взводе (оценивается не только общая ситуация в институте, но и динамика происшествий с личным составом взвода, а также конкретная работа проведенная преподавателем-куратором с курсантами (слушателями (курируемого взвода).

Результаты научно-исследовательской деятельности. Указанный показатель наиболее ценен, так как одной из компетенций реализуемой при подготовке специалистов для органов внутренних дел является научно-исследовательская работа. При этом как показывает практика деятельности профессорско-преподавательского состава Белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина деятельность преподавателей-кураторов с курсантами (слушателями) курируемого взвода сводится не только к деятельности кафедры, на которой проходит службу преподаватель, а осуществляется по всем научно-представительским мероприятиям в институте².

² Материалы, предоставленные отделом морально-психологического обеспечения Белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина.

Участие обучающихся в спортивной жизни института. Так, помимо мероприятий, закрепленных в соответствующих планах работы курса, факультета и т.д. особую ценность представляют мероприятия организованные непосредственно преподавателем куратором с учетом знаменательных событий в государстве и обществе. Проведение спортивных мероприятий позволяет сплотить личный состав взвода, а также позволяет привить курсантам (слушателям) полезные составляющие их будущей жизни. В части занятия спортом и работе в коллективе при решении определенных оперативно-служебных задач (например, проведение эстафеты и т.д.).

Участие обучающихся в культурно-массовой работе. Указанная деятельность осуществляется по средствам деятельности целого ряда коллективов, которые функционируют в институте (музыкальных, танцевальных и т.д.). Существует целая система поддержки талантливой молодежи из числа курсантов и слушателей института, вовлеченных в культурно-массовую работу.

Участие обучающихся в общественной жизни курса, института. Указанная деятельность в основном осуществляется курсовыми офицерами института, однако при решении ряда задач в части доведения до курсантов и слушателей института правовых основ проведения различных мероприятий деятельность преподавателей-кураторов просто не заменима.

Разнообразие и эффективность проводимых во взводе мероприятий. Необходимо отметить, что в первую очередь нужно проводить мероприятия, которые будут интересны курсантам (слушателям) института, а также иметь в своей основе развивающие позиции. Так, среди сотрудников института при организации проведения мероприятий с курсантами и слушателями набирают популярность такие мероприятия, как квесты и викторины. При этом с целью патриотического воспитания в состав жюри, как правило, включаются, в том числе и ветераны института, что положительно сказывается на подготовке будущих специалистов, а также на имидже института.

Необходимо отметить, что деятельность преподавателя-куратора учебного взвода будет оценена положительно в каждом случае выполнения плана работы преподавателя-куратора на отчетный период. Исключением могут служить случаи совершения личным составом курируемого взвода нарушения законности, грубого нарушения служебной дисциплины и дорожно-транспортного происшествия по вине личного состава, повлекшее

причинение тяжкого вреда здоровью, в этом случае работа преподавателя-куратора взвода признается неудовлетворительной.

Подводя итог можно отметить, что деятельность преподавателей-кураторов является важным элементом в подготовке специалистов, а также важным элементом управления человеческими ресурсами.

При этом в качестве предложения по совершенствованию деятельности преподавателей-кураторов необходимо отметить деятельность по проведению разнообразных и эффективных мероприятий с учетом социально-экономической ситуации складывающейся в конкретном регионе.

Список литературы

1. Материалы, предоставленные отделом морально-психологического обеспечения Белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина.
2. Бялт В.С., Трипутин С.Н. К вопросу об институте кураторства в образовательных учреждениях системы МВД России // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2013. № 4 (60). С. 156–160.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Теоретические аспекты управления
человеческими ресурсами

Батырова И.В.	Организационная культура предприятия: теоретический подход	3
Бережная М.В.	Теоретические аспекты подбора, отбора и найма персонала	9
Бородин И.С.	Теоретические подходы к определению уровней профессиональной компетентности персонала организации	13
Бондарь С.Р.	Коллективный договор и социальный кодекс как нормативно-правовая основа управления социальным развитием персонала	18
Ботнарюк И.А.	Мотивация и стимулирование как система побуждения персонала к трудовой деятельности	22
Бочарова В.С.	Коммуникативная компетентность в системе управления персоналом	27
Бурьянец В.А.	К вопросу о системе оценки персонала организации	31
Буцык Е.В., Строкова А.Р.	Роль и значение корпоративной социальной ответственности в формировании лояльности	36
Буцык Е.В., Строкова А.Р.	Лояльность персонала как элемент HR-брендинга организации	40
Бычкова М.А.	Удержания из заработной платы	43
Гогина Е.А.	Исследование отбора персонала как механизма согласования интересов	47
Гогина Е.А.	Актуальные проблемы подбора и отбора персонала организации	50
Голикова И.В., Васильченко Е.С.	Методы оценки интеллектуального капитала организации	54
Долгова Е.В., Гюльзадин Г.	Особенности системы кадрового делопроизводства организации	59
Ефремова А.А.	Оценка деловых качеств руководителей	65
Зайцева Т.А.	Восполнение человеческого капитала в РФ за счет актуализации отдельных направлений миграционной политики	69
Зуева А.В.	Влияние материального неденежного стимулирования на трудовую деятельность	75

	ность персонала организации	
Захлевная И.И.	О современных подходах к управлению человеческими ресурсами: теоретический аспект	78
Иващенко Н.Ю.	К вопросу о правовом регулировании волонтерства	82
Калустов И.Е.	Современная модель системы безопасности труда и здоровья персонала организации	88
Карачевцева Е.О.	Численность персонала и его структура	91
Кириянов В.И.	Отбор персонала как неотъемлемая часть системы управления персоналом	95
Комаренко Д.А.	Сущность управления человеческими ресурсами	99
Куруптева А.С.	К дискуссии о способах разрешения международных конфликтов	103
Куруптева А.С.	Инициатива четырехдневной рабочей недели: миф или реальность?	107
Лучкин А.А.	Критерии оценки профессиональных и личных качеств сотрудника	114
Матренина А.Ю.	Концептуальные основы системы мотивации труда персонала	117
Медведева Е.О.	Роль оценки персонала в кадровом менеджменте	121
Медведева Е.О.	Оценка персонала как стратегический фактор достижения конкурентных преимуществ	124
Надольная А.В.	Роль отбора кадров в управлении персоналом	128
Подвижайло А.А.	Проблемы развития отечественного ОПК в условиях экономических санкций и пандемии	132
Попов С.А.	Основные тенденции адаптации сотрудников в трудовом коллективе	140
Посохов Р.Е.	Теоретические аспекты управления кадрами на предприятии	144
Провора Д.А., Масальтина Д.А.	К вопросу об истечении срока давности в УК РФ	148
Рогов Д.А.	Реален ли ввод экстрасенсов в правовое поле России?	153
Рубликов О.А.,	Тенденции системы маркетинга персона-	157

Тшипунгу Э.	ла в коммерческой организации	
Серых К.А.	Блогеры: права и обязанности	163
Сидорова А.В.	Свобода передвижения (правовой аспект)	168
Смирнов А.А.	Формирование инновационных подходов к управлению человеческими ресурсами	172
Старченко Ю.А.	Нормативно-правовой подход к решению вопроса о жестоком обращении с детьми	176
Тетеркина М.В.	Совершенствование управления системой развития персонала организации для профессионального становления молодых специалистов	181
Хмельницкий Г.В.	Моральное и материальное стимулирование труда персонала	187
Шамаева О.П., Хорошун Н.А.	Формирование профессиональной карьеры как проблема управления персоналом	192
Шепелева М.П.	Конституционные поправки: реальность и перспективы	197
Ширина Ю.В.	Работа с кадровым резервом как современная проблема управления персоналом	202
Раздел 2. Современные технологии управления человеческими ресурсами		
Авилова Ж.Н., Миколайчук А.А.	Применение рекрутинга в процессе отбора и подбора персонала организации	206
Бережная М.В.	Технологии отбора персонала	209
Гордиенко А.А.	Использование информационных технологий при разработке управленческих решений	213
Городов Д.Н., Захарова А.С.	Основные проблемы консалтинга в России	216
Ермакова С.Н., Бобровская М.А.	Место консалтинга в сфере деловых услуг	222
Жигарь А.Н.	О способах оптимизации расходов на персонал в современных предприятиях	226
Комнатный К.Г.	Современные подходы к изучению системы мотивации труда персонала организации	231
Молочков А.А.	Сравнительно-правовой анализ зарубежного законодательства в области банкротства застройщиков	235

Мищенко Т.В., Анджич Дж. Попенко А.А.	Технология внутрифирменного обучения персонала в организации	239
	Технология рекрутинга персонала в организации	247
Тарасова Н.А.	Образование как инструмент развития человеческих ресурсов	254

Раздел 3. Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами

Ботнарюк И.А.	Лидерство и его влияние на трудовую мотивацию в условиях экономической турбулентности	261
Гладкова И.А.	Территориальная и профессиональная мобильность выпускников вуза	265
Городова Е.А.	Проблемы высокой смертности в дорожно-транспортных происшествиях	270
Дегтярева В.С.	Психологические механизмы трудовой мотивации	273
Жеребцов В.А., Комардина А.А.	Интернет как способ управления человеческими ресурсами в террористических целях	279
Зубарев А.С.	К вопросу психологической совместимости членов малых групп	283
Комардина А.А.	Воздушные маршалы в механизме обеспечения авиационной безопасности	289
Котлярова Е.А.	Стрессовое собеседование в современной технологии кадрового маркетинга	293
Могутова А.А.	Актуальные проблемы современности глазами молодежи: проблема «отцов» и «детей»	298
Назипова А.Ф.	Использование труда мигрантов в строительной сфере	302
Черноситова Е.С.	Использование психологических особенностей человека при внедрении системы 5S на рабочем месте	306
Юдина В.Б.	Мотивация и контроль как факторы успеха в управлении предприятием	310
Шамаева О.П., Хорошун Н.А.	Рынок труда и мотивация трудового поведения молодежи	314
Фень Л.А.	Метод управления человеческими ресурсами в цифровой экономике с помощью корпоративной культуры	319

**Раздел 4. Проектирование и моделирование в области управления
человеческими ресурсами**

Рудов Д.Н., Александров А.Н.	Деятельность преподавателей-кураторов как элемент управления человеческими ресурсами (по материалам белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина)	324
---------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ:
ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Материалы Международной молодежной научно-практической конференции

г. Белгород, 20-21 апреля 2020 г.

В авторской редакции