

**РОССИЙСКАЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ АССОЦИАЦИЯ
ИНСТИТУТ СОЦИОЛОГИИ РАН
ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ОБЩЕСТВО «ЗНАНИЕ» РОССИИ
ПРИВОЛЖСКИЙ ДОМ ЗНАНИЙ**

*Всероссийская
научно-практическая конференция*

**ТРАДИЦИОННОЕ,
СОВРЕМЕННОЕ
И ПЕРЕХОДНОЕ
В УСЛОВИЯХ
МОДЕРНИЗАЦИИ
РОССИЙСКОГО
ОБЩЕСТВА**

Сборник статей

Пенза 2018

УДК 316
ББК 60.5
Т65

**ТРАДИЦИОННОЕ, СОВРЕМЕННОЕ
И ПЕРЕХОДНОЕ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ
РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА:**
сборник статей Всероссийской научно-практической
конференции. – Пенза: Приволжский Дом знаний, 2018. – 176 с.

ISBN 978-5-8356-1711-1

Под редакцией **Г.Б. Кошарной**, доктора социологических наук, профессора Пензенского государственного университета (г. Пенза);
Л.И. Найденовой, доктора социологических наук, профессора Пензенского государственного университета (г. Пенза);
Н.В. Корж, кандидата социологических наук кафедры «Социология и управление персоналом» Пензенского государственного университета (г. Пенза)

Информация об опубликованных статьях предоставлена в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ) по договору № 573-03/2014К от 18.03.2014.

ISBN 978-5-8356-1711-1

©АННМО «Приволжский Дом знаний»,
2018

УДК 316.4

**УСЛОВИЯ И ПРЕДПОСЫЛКИ СОЦИАЛЬНОЙ
АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ИНВАЛИДОВ
И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ
В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ**

Г.Б. Кошарная, Л.И. Найденова, Л.Ф. Каримова

**THE TERMS AND CONDITIONS OF SOCIAL ADAPTATION
OF YOUNG DISABLED PEOPLE AND INDIVIDUALS
WITH DISABILITIES IN CONTEMPORARY RUSSIAN SOCIETY**

G.B. Kosharnaya, L.I. Najdenova, L.F. Karimova

Аннотация. В статье дан краткий обзор работ по исследованию инвалидности как социального явления. Социальная адаптация групп молодых инвалидов и лиц с ограниченными возможностями по здоровью представлена как социальный процесс. Названы объективные и субъективные факторы этой социальной адаптации, характерные для современного российского общества.

Ключевые слова: социальная адаптация, молодые инвалиды и лица с ограниченными возможностями, инвалидность как социальное явление, факторы социальной адаптации.

Abstract. The article gives a brief overview of the work on the study of disability as a social phenomenon. Social adaptation of groups of young people with disabilities and persons with disabilities on health is presented as a social process. The objective and subjective factors of this social adaptation characteristic of modern Russian society are named.

Keywords: social adaptation, young disabled people and persons with disabilities, disability as a social phenomenon, factors of social adaptation.

Современное состояние и перспективы стабильного развития российского общества в значительной мере определяются участием в этом процессе различных социальных слоев населения, которые могут воспроизводиться с помощью различных социально-демографических групп, в том числе при участии молодых инвалидов и лиц с ограниченными возможностями по здоровью (ОВЗ). От их социальной адаптации, от правильного выбора активных социальных стратегий во многом зависят результаты современных социально-экономических перемен, стабильное социально-политическое развитие регионального социума в современном российском обществе. В этой связи чрезвычайно важной становится проблема социальной адаптации молодых инвалидов и лиц с ОВЗ. От результата социальной адаптации молодых инвалидов и лиц с ОВЗ зависит воспроизводство тех слоев и социальных групп российского среднего класса, активная деятельность которых во многом определяет темпы и результаты происходящих реформ.

Инвалидность как специфическое социальное явление представлена в трудах Е.И. Холостовой, М.Э. Елютиной [1]. Методологическим аспектам анализа интегрирования молодых инвалидов в социум посвящены работы Г.Б. Кошарной, Л.И. Найденовой и др.[2]. Исследованиями вопросов социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями по здоровью в последние годы успешно занимались Н.Ф. Дементьева, С.С. Боровик, А.Ю. Домбровская [3]. Е.А. Тавров исследует основные направления государственной поддержки инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья [4].

Социальная адаптация молодых инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья характеризуется прежде всего их способностью эффективно использовать имеющиеся индивидуальные адаптационные ресурсы для интегрирования в социум с целью занятия достойного социального статуса и дальнейшей восходящей социальной мобильности. Характер социальной адаптации наиболее значим для стабильного социального развития и общества, и регионального социума, потому что именно здесь осуществляется переход с микроуровня – реальной деятельности каждого индивида на макроуровень государственно-политических и социально-экономических процессов. Успешность адаптации, интегрирование молодых инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) в этот процесс является важным критерием стабилизации общественного развития.

В зависимости от наличия и уровня развития своих ресурсов, а также от состояния других ресурсов – региональных – молодые инвалиды и лица с ОВЗ формируют и реализуют свои социальные стратегии поведения в

социуме. Результат социальной адаптации обеспечивается также качеством внешней среды, востребующей в разной мере индивидов данной группы, обладающих хорошим образованием и высоким профессионализмом.

Социальная адаптация молодых инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в условиях современного российского региона – это сложный социальный процесс, который находится под влиянием ряда объективных и субъективных факторов. Задача оптимальной социально-профессиональной адаптации индивида в сферу профессиональной деятельности в современных российских условиях может быть представлена двумя важными группами проблем. Группа социальных проблем связана с ожиданиями общества относительно осуществления той или иной деятельности в соответствии с качественно-количественными требованиями, которые являются первичными по отношению к действующему субъекту и существуют объективно. Личностная проблема связана с тем, что адаптация к новым условиям сопровождается изменениями не только во взглядах, настроениях, но и в формировании новых социальных установок, ценностных ориентаций, личностных смыслов, моделей поведения и деятельности в целом. Источником социальных противоречий в сфере трудовой занятости является то, что многие молодые инвалиды и лица с ОВЗ имеют достаточную мотивацию для трудоустройства в соответствии даже с их ограниченными возможностями и имеют необходимое для этого профессиональное образование (или могут получить его), но работодатели предпочитают брать на рабочие места лиц без ограничений по здоровью, даже с меньшей мотивацией к успешной деятельности и с более низкими деловыми качествами.

Успех адаптации работника на рынке труда во многом зависит от внешних факторов, и прежде всего проводимых реформ: насколько они радикальны и как влияют на адаптационные возможности различных категорий населения, каковы негативные последствия этих реформ. Негативными последствиями могут выступать проявления у данных групп. В этой связи необходим поиск социальных регуляторов в процессе социально-профессиональной адаптации молодых инвалидов и лиц с ОВЗ в изменяющихся условиях и решение проблемы занятости в таких сферах социальных отношений между личностью и обществом, как социальный контроль и социальные нормы. При этом социальный контроль в предлагаемом исследовании будет рассмотрен в качестве саморегуляции социальной системы, а социальные нормы – в качестве меры поведения индивидуума и меры оценки этого поведения обществом.

К факторам социальной адаптации представителей названных групп в сферах профессионального образования и занятости в современном российском обществе относятся:

объективные – это ситуация на рынке труда, отношение работодателей к занятости инвалидов и лиц с ОВЗ, спрос на их рабочую силу,

субъективные – это соответствие профессиональных намерений и предпочтений молодых инвалидов и лиц с ОВЗ реальным возможностям получения профессионального образования, трудоустройства и последующей социально-профессиональной мобильности,

Исследование социокультурных факторов и ценностных установок, влияющих на социально-профессиональную адаптацию, имеет существенное значение для формирования активных социальных стратегий. Зная особенности и тенденции процессов социально-профессиональной адаптации различных социальных групп российского общества, механизмы социально-трудовой мобильности, способы адаптации и основные адаптационные стратегии этих групп к изменениям в сфере занятости с учетом их ценностей и ценностных установок, можно регулировать эффективность социальной адаптации при помощи рыночных механизмов и на уровне государственного управления посредством принятия соответствующих превентивных мер.

Библиографический список

1. Холостова Е.И. Социальная работа с инвалидами. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2006; Елютина М.Э. Пожилые люди и старые вещи в повседневной жизни // Социологические исследования. 2009. № 7. С.101-109.

2. Кошарная Г.Б., Найденова Л.И., Корж Н.В., Данилова Е.А. Методологические аспекты исследования интегрирования в социум молодых инвалидов и лиц с ограниченными возможностями // Известия вузов. Поволжский регион. Общественные науки. 2018. № 2. С. 86-91.

3. Дементьева Н.Ф., Боровик С.С. Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях // Молодой ученый. 2015. №11. С. 1283-1285; Домбровская А.Ю. Социальная адаптация людей с ограниченными возможностями здоровья в современной России: автореф. дис. д-ра соц. наук. Белгород, 2015.

4. Тавров Е.А. Направления совершенствования социальной адаптации людей с ограниченными возможностями здоровья // Среднерусский вестник общественных наук. Серия «Социология». 2017. Вып. 31 (9).

Кошарная
Галина Борисовна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Найденова
Людмила Ивановна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия
E-mail: linajdenova@yandex.ru

Каримова
Людмила Федоровна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Kosharnaya G.B.
Penza State University,
Penza, Russia

Najdenova L.I.
Penza State University,
Penza, Russia

Karimova L.F.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331.108.2

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ

Г.Б. Кошарная, В.В. Ацапкина

FEATURES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE SPHERE OF CULTURE

G.B. Kosharnaya, V.V. Atsapkina

Аннотация. Статья посвящена изучению особенностей управления персоналом в сфере культуры. Определена специфика творческого коллектива. Раскрыты основные характерные черты системы управления персоналом учреждений в культурной сфере.

Ключевые слова: управление персоналом, учреждение культуры, творческий персонал.

Abstract. Article is devoted to studying of features of human resource management in the sphere of culture. The specifics of on-stage performance group are defined. The main characteristic features of a personnel management system of institutions in the cultural sphere are disclosed.

Keywords: human resource management, cultural institution, creative personnel.

Управлением персоналом является важнейшим элементом управления и выступает основополагающим критерием эффективности деятельности любой организации, в том числе учреждений в сфере культуры.

К сожалению, зачастую руководство не имеет достаточного объема знаний и навыков, необходимых для принятия обоснованных управленческих решений, а также планирования, координации и контроля работы своих подчиненных с учетом специфики деятельности организации [1, с. 217].

Проблема управления персоналом в учреждениях сферы культуры является актуальной в силу того, что именно от грамотности построения системы управления персоналом зависит качество работы педагогов, а следовательно, и то, будет ли у детей сохранена возможность реализовать себя, попробовать свои силы в творчестве, соприкоснуться с той сферой, которая в детском возрасте пробуждает задатки и способности ребенка.

Проблема управления персоналом в учреждениях сферы культуры является достаточно изученной, вклад в ее исследование внесли такие авторы, как А.Я. Кибанов, Э.А. Уткин, Д.К. Захаров, В.П. Пугачев и др. В своих работах данные ученые предпринимали попытки интегрировать разработанные ими знания в области управления персоналом, а также комплекс приемов и технологий, на которых могут основывать свою деятельность руководители для достижения наибольшего эффекта от управления персоналом в учреждениях культуры.

Персонал учреждений в сфере культуры – это категория работников, на которых в силу их способностей, профессиональных знаний и навыков, опыта и компетентности возложено осуществление деятельности учреждений культуры и руководство ими [2, с.113].

Управление персоналом в учреждениях культуры имеет свою специфику в первую очередь вследствие особенностей персонала данных учреждений, поскольку коллектив состоит из неординарных творческих личностей, что необходимо учитывать руководителю при разработке системы управления кадрами.

Ряд исследователей определили некоторые черты творческих работников, исходя из которых необходимо формировать систему управления персоналом. Работники сферы культуры имеют склонность к импровизациям, не склонны действовать по правилам, жаждут новых впечатлений, непредсказуемы в своих действиях и имеют собственное мнение в отношении определенных суждений. Однако у них вызывают сложности дела, которые требуют внимательности и точного следования правилам. Люди творческих профессий воспринимают окружающий мир с эстетической точки зрения, одержимы идеями и целями, к которым стремятся. Управле-

ние творческим персоналом должно происходить посредством применения особых механизмов управления.

Также следует учитывать тот факт, что вследствие слабого государственного финансирования достаточно сложно мотивировать персонал таким же образом, как и в обычной коммерческой организации. Выходом из данной ситуации является применение неэкономических методов стимулирования.

Исследования показывают, что система управления персоналом в учреждениях сферы культуры несовершенна. На данный момент в литературе отмечаются такие проблемы системы управления персоналом учреждений в сфере культуры, как:

отсутствует полноценная отдача работников и слаженная работа всего коллектива, которая должна создаваться посредством мотивации персонала и создания благоприятного социально-психологического климата;

не является достаточно эффективной система повышения квалификации работников учреждений;

заработная плата базируется на коэффициентах по системе оплаты труда, что не всегда позволяет учитывать индивидуальные заслуги каждого члена коллектива;

педагогические работники не имеют максимальной вовлеченности в образовательный процесс;

не в полном объеме установлены главные направления совершенствования и развития системы мотивации работников учреждений [3, с. 38].

Таким образом, управление персоналом в организациях сферы культуры является достаточно сложным процессом, поскольку в современном мире учреждения культуры как социальные институты имеют значительное количество проблем. В силу регулярно меняющихся социальных, политических и экономических условий жизни общества возникает необходимость в использовании принципиально новых методов управления. Достижение максимально продуктивной деятельности учреждения невозможно без знаний методов и принципов управления персоналом, а также без формирования соответствующей концепции управления.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б. Технологии управления персоналом организации // Университетское образование (МКУО-2015): материалы XIX Междунар. научно-метод. конф., посвящ. 70-летию Победы в Великой Отечественной войне. Пенза: Изд-во ПГУ, 2015. 310 с.
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. М.: Академия, 2017. 224 с.

3. Ильиных С.А. Управленческая культура в учреждениях культуры и искусства: социологический анализ составляющих // Теория и практика общественного развития. 2017. №16. С. 37–40.

Кошарная

Галина Борисовна

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Kosharnaya G.B.

Penza State University,
Penza, Russia

Ацапкина

Валерия Владимировна

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Atsapkina V.V.

Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331.5

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ МАЛОГО БИЗНЕСА

Л.И. Найденова, М.А. Кикина

MOTIVATION OF PERSONNEL AT A SMALL BUSINESS ENTERPRISE

L.I. Najdenova, M.A. Kikina

Аннотация. В статье освещены практические подходы к управлению персоналом в малом предприятии, на примере ООО «Ворота Пензы». Показано, что решающую роль в снижении текучести кадров и сохранении стабильного, сплоченного коллектива играет мотивация персонала. Описаны факторы и средства мотивации, которые руководитель использует для развития персонала в данном предприятии.

Ключевые слова: мотивация персонала, управление персоналом, малое предприятие, руководитель, текучесть кадров.

Abstract. The article highlights the practical approaches to personnel management in a small enterprise, on the example of "Gates of Penza". It is shown that staff motivation plays a crucial role in reducing staff turnover and maintaining a stable, cohesive team. Factors and means of motivation which the head uses for development of the personnel in this enterprise are described.

Keywords: personnel motivation, personnel management, small enterprise, manager, staff turnover.

В современном производстве значительно возрастает роль человека, предъявляются более высокие требования к его знаниям и квалификации. Возрастает и сложность управления персоналом, так как становится более сложной и сама управленческая деятельность. Кроме того, персонал вообще является наиболее сложным объектом управления [1].

«Мотивация в управлении персоналом рассматривается как процесс активизации совокупности мотивов работника (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для побуждения к качественной трудовой деятельности» [2, с. 55].

Мотивация как функция управления реализуется через систему стимулов, т.е. любые действия подчиненного должны иметь для него положительные или отрицательные последствия с точки зрения удовлетворения его потребностей или достижения его целей [3, с. 37].

Учитывая особенности малого бизнеса России, применение материальных методов в управлении мотивацией персонала является практически единственным способом. К таким особенностям управления персоналом в сфере малого бизнеса относятся: гибкость в организации труда и относительная простота организационной структуры предприятия; достаточно высокий уровень информированности работников и сравнительно пониженный уровень бюрократичности в работе. Но при этом могут быть повышенные требования к личным качествам сотрудников, а отбор персонала может производиться на основе косвенных подтверждений профессиональной пригодности (рекомендации знакомых бизнесменов).

ООО «Ворота Пензы» относится к малым предприятиям. Работая на рынке автоматических ворот чуть более десяти лет, «Ворота Пензы» добились максимально достойной репутации как среди частных клиентов, так и среди крупных предприятий г. Пензы и области. Организация одной из первых начала обеспечивать пензенских потребителей качественной продукцией от компании «Алютех». Работники ООО «Ворота Пензы» осуществляют поставку и установку гаражных и промышленных секционных ворот, предлагают к установке автоматические шлагбаумы, рольставни на оконные и дверные проемы. Официальное партнерство с компанией «Алютех» дает возможность предлагать отличную продукцию по приемлемым ценам [4].

Главными особенностями данной организации является тесное взаимодействие руководства с персоналом, индивидуальный подход к каждой ситуации и работнику. На данный момент в компании «Ворота Пензы» работают девять человек. В самом начале пути организационная структура была совсем скудная: директор и специалист по замерам. Для установки

продукции не было постоянных монтажников, организация вынуждена была обращаться к услугам аутсорсинговой компании.

С постепенным развитием компании и увеличением спроса на продукцию стало необходимо привлечение новых сотрудников, которыми стали три монтажные группы по два человека. В 2017 году руководством было принято решение расширить организационную структуру предприятия и нанять новых сотрудников на новые должности: менеджер по продажам и бизнес-аналитик. Но был принят один сотрудник на должность бизнес-аналитика, работа которого позволяет выполнять обязанности двух и более должностей. В настоящий момент должность главного бухгалтера возлагает на себя генеральный директор.

Текущая кадровая ситуация в организации низкая. За все годы существования «Ворота Пензы» не был уволен ни один человек.

Если рассматривать социально-профессиональную структуру персонала ООО «Ворота Пензы», то можно сказать, что она включает две основные социально-профессиональные группы: офисные работники и монтажные рабочие.

В офисе работают два сотрудника, которые занимаются:

- общением с клиентами,
- заключением договоров,
- оформлением заявок,
- соблюдением сроков поставок,
- распределением работы между монтажными группами,
- контролированием наличия продукции на складе,
- анализом рынка,
- ведением сайта,
- работой с дилерами компании,
- ведением бухгалтерии,
- размещением рекламы.

Монтажные группы занимаются установкой и ремонтом продукции, в их обязанности входит знать инструктаж по установке и эксплуатации, качественно и быстро выполнять свою работу. В связи с тем, что сотрудники по монтажу продукции долгое время работают с данным товаром, знают все тонкости своей работы, монтаж конструкций и автоматики выполняется в короткие сроки и имеет отличное качество.

В организации все сотрудники имеют высшее образование, офисные рабочие – экономическое, монтажники – техническое образование.

Для сплоченности коллектива, для того чтобы персонал работал дружно и слаженно, на малом предприятии имеет очень важное значение мотивация работника, которая осуществляется не только через материальное стимулирование. Специалисты по управлению персоналом рекомен-

дуют руководителю использовать следующие, наиболее эффективные факторы и средства мотивации:

1. Заработная плата имеет очень большое значение, поскольку в соответствии с получаемой оплатой труда работник оценивает свой вклад в результат общей деятельности.

2. Условия труда означают, что работодатель обеспечивает безопасность трудовой деятельности и подходящие условия труда.

3. Социальные возможности – это предоставляемые персоналу скидки на товары и услуги, помощь в оплате проезда к месту работы и обратно, беспроцентные или низкопроцентные ссуды на различные цели, страхование здоровья, оплата обучения.

4. Предоставление работникам самостоятельности и ответственности в повседневной работе (например, право выбора способа выполнения работы, привлечение к постановке целей для выполнения рабочих задач) [5, с. 142].

Нередко на малом предприятии часть работников имеет личные или связанные с работой проблемы, часто перерастающие в конфликты, которые могут повлиять на качество и результаты деятельности. И одной из главных задач руководителя является правильное решение таких проблем.

В организации ООО «Ворота Пензы» у руководителя сформировались эффективные рабочие отношения с персоналом. Это дает возможность выявить проблемы в управлении персоналом на ранней стадии и найти эффективные управленческие решения по их ликвидации.

Для повышения эффективности системы нематериальной мотивации можно порекомендовать: сформировать Доску почета для периодического поощрения лучших сотрудников (например, каждый месяц) и награждать сотрудников дипломами, грамотами, благодарственными письмами на корпоративных праздниках компании.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б. Особенности управления персоналом на малых предприятиях // Университетское образование: сборник статей XVI Международной научно-методической конференции. Пенза, 2012. С. 265-266.

2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. М.: Инфра-М, 2014. 445 с.

3. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах, или Как платить меньше, чтобы работали лучше. М.: Проспект, 2014. 238 с.

4. О компании «Ворота Пензы». URL: <http://vorotapenzy.ru/company/index.php> (дата обращения: 17.12.2018).

5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник. М.: Академия, 2010. 220 с.

**Найденова
Людмила Ивановна**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Najdenova L.I.
Penza State University,
Penza, Russia

**Кикина
Мария Александровна**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Kikina M.A.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 316.75
ББК 60.56

ЦЕННОСТЬ «Я»: НЕКОТОРЫЕ ЗНАЧЕНИЯ И СМЫСЛЫ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

Т.А. Рассадина

VALUE "I": SOME VALUES AND MEANINGS OF MODERN YOUTH

Т.А. Rassadina

Аннотация. Статья посвящена анализу понимания современной студенческой и работающей молодежью некоторых аспектов ценности «Я». В основе статьи – результаты эмпирических исследований, выполненных в рамках качественной методологии. Исследование продемонстрировало различные смысловые аспекты ценностного отношения к «Я». Выраженный приоритет «Я» над «Другими» показывает сдвиг в гиперсистеме ценностей современной молодежи.

Ключевые слова: ценность, нравственная ценность, ценность «Я», современная молодежь.

Abstract. Article is devoted to the analysis of understanding by the modern student's and working youth of some aspects of value "I". At the heart of article – results of the empirical researches executed within qualitative methodology. Research showed various semantic aspects of the valuable relation to "I". The expressed priority "I" over "Others" show shift in hyper system of values of modern youth.

Keywords: value, moral value, value "I", modern youth.

В новейшую историю России существенные трансформации претерпевает система нравственных ценностей россиян. Нравственные ценности считаются показателем культуры, сформированных высоких социальных потребностей, индикатором того, в какой степени «другой человек в качестве человека стал для него потребностью, в какой мере он сам, в своем индивидуальном бытии является вместе с тем общественным существом» (К. Маркс). Моральная оценка всегда исходит из требований общественного интереса, принимает во внимание определенные человеческие взаимоотношения, простроенные моральные идеалы связываются с человеческими отношениями, со способами поведения, нормами общежития, в конечном итоге с нравственным образом личности, к которому стремятся. Категория «морально должное» синтезирует в себе категории добра, блага, долга, совести, чести, справедливости, смысла жизни, всегда прямо или косвенно связана с вопросом, чему отдать предпочтение: общественному или частному интересу. Для возникновения моральной ценности важно безусловное предпочтение человека как такового, Другого человека. В действительности мораль оказывается постоянным движением между двумя полюсами – «Я» и «Другие».

В конце XX века произошел раскол фундаментального ценностного основания традиционной российской культуры по линии «коллективное – индивидуальное». В конце 80-х – начале 90-х годов система ценностей советского человека активно критиковалась, прежде всего, западным «цивилизованным» миром, за безусловный приоритет коллективного. Критика отношения советского человека к себе была облечена в формулу «не умеет любить себя», которая во многом легла в основу конструирования новой гиперсистемы ценностей. Какие значения и смыслы отношения к себе лежат в основе ценности «Я» у современной российской молодежи? Что сегодня для современной молодежи означает «любить себя»? В статье приведены некоторые результаты социологических исследований сознания и поведения молодежи, выполненных на основе качественной методологии. Объект исследования – молодежь Ульяновска (возраст 18-35 лет), а именно: студенты ульяновских вузов (направления подготовки техническое и гуманитарное), исследование выполнено методом фокус-группы, проведено 5 фокус-групп, общая численность участников составила 50 человек; а также работающая молодежь Ульяновска, исследование выполнено методом глубинного интервью (N=20). Полевой этап: май – июнь; октябрь – декабрь 2017 г.

Рефлексия молодых людей под влиянием разных факторов (внутренних, внешних, ситуационных, социальных, психологических) обнаружива-

ет разные, когнитивно непростые варианты понимания, значения и смысла того, что значит «любить себя». Представим некоторые из них.

Вполне традиционное понимание самооценности с поиском должного баланса между «Я» и «Другие» проявляют в большей степени студенты-гуманитарии: *«Любить себя – значит ценить себя»; «Уважать себя. Свой труд. Нельзя быть эгоистом. Должно быть взвешенное понятие»; «Должна быть адекватная самооценка».*

Четкое разделение себя и других, противопоставление; осознание социальной и личностной дистанции, нарушение которой чревато влиянием на тебя, использованием тебя; эгоцентризм. *«Любить себя – уважать себя, ставить свои интересы выше других»* (студенты технического профиля). *«Любить себя? Уважать себя, действовать так, как ты хочешь, не позволять никому помыкать собой»* (мужчина, 27 лет, с высшим гуманитарным образованием, юрист).

Явная асимметрия отношений между «Я» и «Другие», предпочтение своего «эго», потребительское, инструментальное, манипулятивное отношение к другим, при котором другие люди не только не имеют права влиять на тебя и твою жизнь, они – средства удовлетворения твоих потребностей. *«Любить себя – это означает: берёшь что-то у близких в пользу себе, но в ущерб им»* (студенты технического профиля).

Любовь к себе как внутренняя психологическая установка, вера в себя, которая помогает, облегчает продвижение в жизни, дает определенную смелость во всем (в делах, в отношениях с другими и пр.), способствует целедостижению, успеху. *«Ценить и верить в себя. Самоподдержка очень важна. Чтобы саморазвиваться и делать какие-то шаги вперед, ты должен себя любить»* (мужчина, 27 лет, с высшим гуманитарным образованием, работник e-commerce направления). *«Если ты уважаешь и любишь себя, другие к тебе также будут относиться»* (студенты гуманитарного профиля). *«Если ты не будешь верить в себя, будешь думать, что у тебя ничего не получится, у тебя на самом деле ничего не получится»* (студенты гуманитарного профиля). Успех, в свою очередь, – это признание, подтверждение своей состоятельности, успех порождает успех, «открываются все двери», не страшна открытость. *«Любить себя – удовлетворять собственные потребности. Когда удовлетворяешь собственные потребности, ты убираешь стены в общении с другими людьми»* (мужчина, 24 года, с высшим техническим образованием, инженер).

Действенное отношение к себе, не пассивное самолюбование, а работа над собой, целенаправленное саморазвитие во имя успешной адаптации, достижения высокого социального статуса, признания в обществе. *«Это не отдых, а забота о своём положении в обществе, работа над*

собой, самосовершенствование» (студенты технического профиля). Вместе с тем подчеркивается важность самомониторинга своего состояния, заботы о себе, создания комфортных условий для жизни, в том числе психологических, которые необходимы для обеспечения жизнедеятельности: *«Любить себя – уметь понимать свои потребности и интересы, вознаграждать себя. Если организм устал от переработок, например, нужно его послушаться»*; *«Работать всю неделю, ограничивать себя, чтобы потом, в воскресенье получить по максимуму»* (студенты технического профиля). А также создание условий, которые важны для получения удовольствия, ликвидация и ограничение всего, что не нравится: *«Любить себя – ценить своё время, получать приятные эмоции, поощрять себя»* (студенты технического профиля); *«...не впускать в свою жизнь все то, что тебе не нравится»* (женщина, 23 года, с высшим гуманитарным образованием, менеджер).

Молодые люди остаются думающими и чувствующими людьми. Остаются сомнения, сожаления и даже возмущения в связи с тем, что в общественном сознании происходит подмена подлинно человеческих предпочтений и ценностей симулякрами статуса, материального. *«Кто-то говорит – ни в чем себе не отказывать. Но это спорно. Любить себя – значит жить в гармонии с самим собой. Знать, чего ты хочешь. Знать, где, с кем и сколько ты хочешь проводить свободное время. Мне очень не нравятся торговые центры, это ужас просто. Я хочу мимо пройти, не хочу туда заходить, потому что это тупое времяпрепровождение. Это бесконечный поток товара. Люди несут туда деньги, никак не развиваются творчески. Там порождение сплошной зависти: кто-то идет в бутик, где все по 100, а кто-то идет в бутик, где все по 1000. По работе сужу. Чем «дикее» условия (далее от крупных городов, от центра), тем больше ценят такие качества человека, как взаимопомощь, терпение, дружба, совместные вечера. К нам приезжают люди разных профессий, но там никто не говорит про это (про разный статус, материальное – авт.). Кто-то может быть врачом крутейшей больницы, а кто-то воспитателем в детском саду»* (женщина, 26 лет, с высшим гуманитарным образованием, турагент). Такого рода «острова» отношений сохраняются. В сознании сохраняется движение между двумя полюсами «Я» и «Другие», желание обратиться к «Другому», к человеческим отношениям, предпочесть их. Но цивилизационные отношения, рациональные, прагматичные, инструментальные, неуклонно и стремительно пропитывают современную систему ценностей молодежи.

Современная молодежь, безусловно, более свободна, самодетерминированна, чем предыдущие поколения, строит мир не под влиянием абст-

рактной идеи, а прагматично и конкретно, для себя. Самостроительство направлено на целедостижение и одновременно на создание комфортных привлекательных внешних и внутренних условий жизни (этика гедонизма). В приоритете «Я», не «Другие». И это вряд ли только возрастной эгоцентризм, позволяющий молодым во все времена адаптироваться, устраиваться в жизни. Это вполне осознанные отношения, признанные функциональными, ценными; отношения, устремленные в будущее. Несмотря на имеющиеся сомнения и даже сожаления, сдвиг к новой гиперсистеме ценностей в сознании современной молодежи, скорее, произошел.

Рассадина Татьяна Анатольевна
Ульяновский институт гражданской
авиации, г. Ульяновск, Россия
E-mail: t.rassadina@mail.ru

Rassadina T.A.
Ulyanovsk Institute of Civil Aviation,
Ulyanovsk, Russia

УДК 331.1 (075.8)

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

Н.В. Корж, А.М. Егунова

FEATURES OF PERSONNEL ADAPTATION MANAGEMENT

N.V. Korzh, A.M. Egunova

Аннотация. В данной статье определены понятие и сущность адаптации персонала. Рассмотрен процесс управления адаптацией персонала.

Ключевые слова: адаптация персонала, программа адаптации, управление адаптацией персонала.

Abstract. This article defines the concept and essence of staff adaptation. The process of personnel adaptation management is considered.

Keywords: personnel adaptation, adaptation program, personnel adaptation management.

К основным элементам системы управления персоналом относится такой процесс, как адаптация новых сотрудников. В современных организациях проблема адаптации персонала становится все более значимой, потому что, во-первых, каждого нового сотрудника касается этот управленческий процесс, во-вторых, она является важным составным элементом привлечения кадров в организацию, в-третьих, многие руководители не

предают процессу адаптации должного внимания и, как следствие, увольнение сотрудника в первые месяцы работы.

Под профессиональной адаптацией работника понимается управленческий процесс, направленный на ознакомление нового сотрудника с новыми задачами, которые он будет выполнять на новом рабочем месте [3, с. 81]. Адаптацией также является период времени, за который сотрудник приспосабливается к своему новому рабочему месту, к коллективу и к организации в целом.

А.Я. Кибанов выделяет два направления трудовой адаптации: первичную и вторичную. Первичная адаптация – это приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности. Как правило, это выпускники учебных заведений либо люди, которые долгое время не работали. Вторичную адаптацию определяют как приспособление работников, имеющих опыт профессиональной деятельности. К таким относят сотрудников, которые меняют место работы или профессиональную роль. В условиях функционирования рынка труда возрастает роль вторичной адаптации. Наряду с направлениями различают следующие виды адаптации персонала: формальная, неформальная, психологическая; профессиональная, социальная, организационная; активная, пассивная; индивидуальная, групповая.

Адаптация кадров в организации – важный показатель работы менеджеров по персоналу на этапе поиска, отбора и найма персонала. Поскольку важно подобрать такого сотрудника, цели которого будут совпадать с целями организации. Личностные особенности кандидата будут подходить под социально-психологический климат коллектива, а профессиональные навыки и знания будут соответствовать требованиям вакантной должности. В этом случае адаптация нового сотрудника пройдет быстро, «безболезненно», и он вольется в трудовой коллектив, наладит отношения с руководителями и коллегами. Также может способствовать эффективной адаптации мотивация работника к труду, его заинтересованность и понимание причастности к конечным результатам предприятия. Необходимо постоянно наблюдать за новым сотрудником, сопровождать и оказывать ему помощь, если возникают трудности. Успешность адаптации зависит от характеристик производственной среды и от самого сотрудника, потому что в ходе взаимодействия работника и организации происходит их взаимное приспособление. Этот процесс требует значительной организационной работы. Поэтому менеджеру по персоналу и руководителю важно уметь управлять адаптацией новых сотрудников.

Управление процессом адаптации – это активное воздействие на факторы, предопределяющие ее ход, сроки, снижение неблагоприятных последствий и т.п. [2, с. 454] Задачей управления адаптацией является ускорение процесса адаптации и снижение сопровождающих ее негативных моментов. Управление адаптацией имеет определенную технологию, состоящую из следующих элементов: анализ ожиданий новых работников; прогноз стабильности новичка; знакомство нового сотрудника с коллективом; контроль адаптации посредством периодических встреч с работником или заочно; избавление от причин конфликтных ситуаций, от неудовлетворенности работника решением его проблем; обобщение всех накопленных материалов о ходе адаптации вновь принятых работников; представление данных руководству организации [3, с. 89-90]. В том случае, если все элементы будут учтены, процесс адаптации будет успешным.

Поскольку процесс адаптации работника должен быть исключительно индивидуален как с точки зрения его личностных качеств, так и с точки зрения его работы, необходимо создавать программы адаптации для каждого нового сотрудника. Адаптационная программа делится на общую и специализированную. Общая программа адаптации касается в целом всей организации, общего представления об организации. После реализации общей программы проводится специализированная, охватывающая вопросы, которые связаны конкретно с каким-либо подразделением или рабочим местом. Прежде чем разрабатывать меры, положительно влияющие на адаптацию, необходимо знать все тонкости и возможности своей организации, правильно определить характеристики новичков и создать надежный фундамент для прохождения адаптационного периода.

Изучение опыта отечественных предприятий показало, что вопросами адаптации занимаются отдельные работники из разных подразделений: менеджер по персоналу, линейные руководители или коллеги по работе [1, с. 362]. В крупных предприятиях созданы отдельные самостоятельные подразделения – службы адаптации. В любом случае данная служба должна функционировать как звено системы управления персоналом на каждом предприятии.

Особенность управления адаптацией заключается в том, что роль той или иной стороны трудовой адаптации может проявляться по-разному, в зависимости от конкретной ситуации. Для каждого отдельного случая необходимы определенные меры, мероприятия, ведущие к быстрому прохождению периода адаптации.

Адаптацией сотрудников можно и нужно эффективно управлять. Ведь каждая организация заинтересована в успешном функционировании,

которое приводит к высоким результатам и прибыли, а это зависит не только от новейшего оборудования и высокoeffективных технологий, но и от качественного отбора способных работников, и от того, как долго они проработают в организации. Таким образом, если не управлять адаптацией, не уделять ей должного внимания, это может обернуться ущербом для организации и работников, привести к негативным последствиям.

Библиографический список

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М., 2018. 695 с.
2. Колосова Р.П., Василюк Т.Н. Экономика персонала. М., 2010. 896 с.
3. Щербакова Ю.В., Куприянчук Е.В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие. М., 2012. 255 с.

Корж

Наталья Владимировна

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия
E-mail: natalya.korzh@mail.ru

Korzh N.V.

PenzaStateUniversity,
Penza, Russia

Егунова

Алёна Михайловна

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Egunova A.M.

Penza State University,
Penza, Russia

УДК 316

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

А.И. Сгибова, Е.В. Щанина

THEORETICAL BASES OF THE FORMATION OF CORPORATE CULTURE IN THE ORGANIZATION

A.I. Cgybova, E.V. Shanina

Аннотация. В данной статье описываются несколько типологий корпоративных культур, а также представлены классификаторы, по которым разделяются культуры в организациях.

Ключевые слова: корпоративная культура, типы корпоративных культур, организационные цели, лояльность, психологический климат.

Abstract. This article describes several typologies of corporate cultures, and also presents classifiers that divide cultures in organizations.

Keywords: corporate culture, types of corporate cultures, organizational goals, loyalty, psychological climate.

В связи с потребностью введения новых подходов к управлению в 80-е годы XX века в США разработали концепцию корпоративной культуры, в процессе развития менеджмента организации начали перенимать этот опыт, и корпоративная культура прочно укрепилась в дисциплине управления.

Термин «корпоративная культура» включает в себя систему духовных и материальных ценностей, которые взаимодействуют между собой и отражают индивидуальность конкретной компании. Культура организации проявляется во взаимодействии, поведении и восприятии себя и среды управления персоналом.

По процессам, которые возникают в организации, четко можно определить тип корпоративной культуры конкретного предприятия. Это, как правило, происходит вне зависимости от того, насколько усиленно в коллективе проводится работа по созданию хорошего психологического климата и так далее.

Определяя закономерности корпоративных культур разных организаций, ученые-социологи, среди которых Дж. Зонненфельд, Г. Хофшted, Ч. Ханди, Д. Терренс, А. Кеннежи и другие, определяют их типы. Так, к примеру, ученый Герт Хофшted провел исследования в подразделениях корпорации IBM, расположенные в разных странах мира, и выделил 5 типов классификаторов культур с учетом национальных особенностей:

индивидуализм – коллективизм, если представить эту культуру в виде шкалы, то здесь два крайних понятия: абсолютное подчинение интересам коллектива и превосходство личных интересов, указывает на тесноту связи между коллегами;

дистанция власти или степень влияния и неравенства;

отношение к неопределенности будущего;

ориентированность на будущее (исчисляется временным показателем);

мужественность – женственность – показывает роли в определенной организации, принадлежащие представителям разных полов. [1]

Американский ученый Джеффри Зонненфельд предложил классифицировать корпоративные процессы по 4 типам:

бейсбольная команда, такой тип встречается в организациях быстро-растущего рынка, здесь каждый член коллектива активен, инициативен и может взять на себя ответственность;

клубная культура, тип, формирующийся в стабильных компаниях, где ценится командная работа для достижения общих целей;

академическая культура, тип, присущий консервативной культуре, занимающей ведущие позиции (GeneralMotors, Coca-Cola);

оборонительная культура: характеризуется борьбой за выживание, сотрудники постоянно должны доказывать, что не зря занимают свое место. [2, с. 102]

Одна из самых часто используемых типологий – это типология Чарльза Ханди:

культура власти, где центром является лидер, сотрудники здесь выбирают такие, которые могут рисковать и нацелены на высокие результаты;

культура роли – основной идеей является распределение ролей, каждый сотрудник занимает определенное место и четко знает свои обязанности;

культура задачи, которая ориентирована на успешную реализацию задуманного, здесь важен групповой эффект профессионализма каждого отдельного сотрудника;

культура личности: ставит во главу индивидуальные качества сотрудников, креативность, готовность к инновациям. [3]

В 1982 году в своей книге «Корпоративные культуры: обряды и ритуалы корпоративной жизни» Дил Терренс и Аллан Кеннеди предложили свою типологию корпоративных культур:

культура жестких парней. Такой культурой обладают компании, для бизнеса которых характерен риск и требуется быстрое принятие решений;

ставка на свою компанию. Данный тип формируется под воздействием условий, которые приводят организацию к успеху по пути рисков и определенного периода времени;

работа в удовольствие. Тип культуры, основанный на личном интересе сотрудников;

процессная культура: характерна для государственных организаций. [4, с. 54]

Определяя тип корпоративной культуры своей организации, следует оценивать ее по нескольким показателям. Одним из таких критериев является степень индивидуальной автономности, уровень независимости в принятии решений и выражении инициативы. Другой критерий – структура: взаимодействие руководства и свода правил, лиц и органов власти. Следующий показатель – направление формирования целей и перспектив развития организации.

Важным критерием также является интеграция или уровень поддержки в осуществлении совместной деятельности, а также управленческое обеспечение – коммуникационные связи между членами организации. Важным моментом является поддержка сотрудников руководителями и степень зависимости вознаграждения от результатов, способы управления конфликтами и уровень разрешимости, а также управление рисками. [5, с. 265]

Формирование грамотной корпоративной культуры в организации позволяет компании расти, развиваться и достигать своих целей, именно поэтому менеджерам следует сделать акцент на улучшении данного показателя. Правильная атмосфера и благоприятные отношения между всеми членами организации дают ей возможность развиваться и расти, увеличивают уровень лояльности коллектива и создают хорошее впечатление о компании на рынке труда и среди конкурентов.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б., Толубаева Л.Т. Организационная культура. Пенза, 2012.
2. Макеев В.А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации. М.: Ленанд, 2015. 248 с.
3. Кандария И.А. Формирование корпоративной культуры в организации. URL: <http://www.magistr-mba.ru>.
4. Андреев А. Магия и культура в науке управления. М., 2006. 361 с.
5. Мильнер Б. Теория организации: учебник. М.: Инфра-М, 2012. 848 с.

Сгибова
Анастасия Игоревна
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия
E-mail: sgibovaai@mail.ru

Щанина
Екатерина Владимировна
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Cgybova A.I.
Penza State University,
Penza, Russia

Shanina E.V.
Penza State University,
Penza, Russia

**ДИНАМИКА КОМПЬЮТЕРНОЙ ГРАМОТНОСТИ СТУДЕНТОВ
ВУЗОВ КАК ФАКТОР МОДЕРНИЗАЦИИ
ИТ-КЛАСТЕРА РЕГИОНА**

О.В. Шиняева, Е.Р. Ахметшина, Ш.А. Алхасов

**THE DYNAMICS OF COMPUTER LITERACY OF STUDENTS
AS A FACTOR OF MODERNIZATION OF IT-CLUSTER
IN THE REGION**

O.V. Shinyaeva, E.R. Akhmetshina, Sh.A. Alhasov

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы компьютерной подготовки студентов вузов, обучающихся по ИТ-направлениям. Результаты опроса студентов и молодых специалистов позволили определить пути повышения качества высшего образования и его влияния на ИТ-кластер региона.

Ключевые слова: компьютерная грамотность студентов, формы самостоятельной работы студентов, трудовая занятость студентов, характер трудоустройства выпускников вузов.

Abstract. The article is devoted to the problemthe problems of computer training of University students studying in IT-areas. The results of a survey of students and young professionals allowed to determine ways to improve the quality of higher education and its impact on the IT- cluster in the region.

Keywords: computer literacy of students, forms of independent work of students, employment of students, the nature of employment of graduates.

Информационные технологии с каждым годом оказывают все большее влияние на экономику и повседневную жизнь людей. Качественное развитие различных отраслей и регионального управления связано с внедрением информационных технологий. С каждым годом они открывают более широкие перспективы для повышения эффективности бизнеса и качества жизни граждан. Мировой и российский опыт показывает, что «индекс конкурентоспособности экономики отдельных территорий имеет высокий уровень корреляции с индексом развития в этих территориях информационно-коммуникационных технологий» [1, с. 4]. При этом отечественная отрасль информационных технологий удовлетворяет потребности российского рынка менее чем на треть. В федеральной Стратегии развития отрасли выделены причины отставания российской ИТ-сферы: обострившийся в последние годы дефицит кадров; недостаточное качество выпускаемых специалистов; недостаточно высокая подготовка студентов в сфере информационных технологий; недостаточное количество исследо-

ваний в области информационных технологий; несовершенство институциональных условий ведения регионального бизнеса в этой сфере.

В Ульяновской области с 2011 г. реализуется кластерная политика экономического развития, в которой приоритетным является ИТ-кластер. В 2013 г. было положено начало социологическому мониторингу состояния ИТ-кластера региона, в котором используются разные методы сбора и анализа информации: статистический анализ, экспертные интервью, анкетные опросы разных субъектов. По опросам 2013-2014 гг. студентов высших учебных заведений региона были выделены следующие факторы риска для ИТ-сферы: только две трети студентов вузов ИТ-направлений собирались работать по специальности; половина выпускников профессиональных учебных заведений планировала уехать из Ульяновской области в другие регионы и столицу; проблемы преподавания информатики в вузах связаны с быстрым устареванием оборудования и недостаточным взаимодействием с реальным сектором экономики; низкая информированность студентов по вопросам трудоустройства и карьеры на региональном рынке труда [2, с. 95-96].

Отталкиваясь от выявленных тенденций и актуальных проблем функционирования ИТ-сферы в регионе, мы провели новое исследование, в котором выделили два объекта: студентов вузов ИТ-направлений (выборка репрезентативная, районированная - 640 человек) и выпускников ульяновских вузов ИТ-специальностей (выборка репрезентативная, квотная по типам учебных заведений - 510 человек). *Цель исследования:* определить характер компьютерной подготовки кадров на этапе высшего профессионального образования и его влияния на перспективы развития предприятий ИТ-кластера.

Анкетные опросы позволили выделить следующие результаты. Уровень компьютерной грамотности студентов ИТ-сферы довольно высок: 37% считают себя пользователями компьютера, 22% относятся к программирующим пользователям, 17% – к программистам, 2% – к системным программистам. В сравнении с 2014 годом возросла доля пассивных пользователей ПК (с 12% до 22%); это связано с тем, что престиж отрасли растет, и в нее приходит больше случайных молодых людей. Выбор информационных технологий как профессии обусловлен особой комбинацией мотивов обучения. Основными причинами предпочтений такого профиля являются ориентация на потребности рынка (60%), ощущение доступности точных дисциплин (38%). При этом отсутствует обоснование выбора результатами профессиональной диагностики; это сохраняет риск случайного выбора. Структура мотивов студентов в целом совпадает с российской мотивацией профессионального выбора молодежи: востребованность на рынке, интерес к обучению в конкретной сфере.

Половина студентов вузов воспринимает свои учебные заведения как *место качественной подготовки специалистов* (49%). Чаще так считают студенты более молодого (15-17 лет) и более старшего возраста (23-24 года), а также студенты, планирующие работать после окончания университета по специальности (72%). Менее склонны разделять это мнение отстающие студенты (59%), студенты с опытом трудовой занятости (47%). Очевидно раннее начало трудовой деятельности, низкая успеваемость студентов ведут к недооценке важности образования и путей повышения его качества. При этом выявлена зависимость: чем выше успеваемость студента, тем более он информирован об основных вопросах обучения и предприятия-х на региональном рынке труда; лидерами здесь выступают «отличники».

Формы самостоятельной внеаудиторной работы, используемые студентами в ходе обучения, за последние 5 лет стали более разнообразны. Основными из них являются: решение проблемных задач (отметили 78% студентов), выполнение собственных исследований (73%), участие в коллективных ИТ-проектах (64%), осуществление работ в научной лаборатории (61%), выполнение заданий в рамках мастер-классов и тренингов (55%). Выявлены следующие тенденции изменения самостоятельной работы студентов вузов в сфере информационных технологий: значительно увеличилась доля участвующих в научной деятельности, проводящих собственные исследования и представляющих результаты на выставках научно-технического творчества. Активность студентов в самостоятельной работе прямо пропорциональна их успеваемости и уровню владения компьютером: чем выше грамотность, тем результативнее самостоятельная деятельность.

Большинство студентов отмечают, что в их учебном заведении используются разнообразные формы участия работодателей в учебном процессе. Самые популярные – преподавание отдельных дисциплин (83%), предоставление базы для прохождения практики (83%), выполнение совместных проектов (76%). Оценки студентов демонстрируют рост активно-го взаимодействия работодателей и вузов за последние 5 лет.

Работа в период учебы в среде студентов сегодня – не исключение, а распространенная практика. Это возможность ближе познакомиться с рынком труда, получить практический опыт, заработать собственные средства. Среди студентов ульяновских вузов, обучающихся на ИТ-направлениях, 43% имеют опыт работы в организациях региона; это в целом соответствует общероссийским тенденциям. Доля студентов, имеющих опыт работы, меняется в зависимости от уровня их компьютерной грамотности: удельный вес работающих студентов растет от 28% среди пассивных пользователей компьютера до 76% среди тех, кто оценивает себя как программиста. Однако трудоустройство во время учебы несет в себе ряд

рисков: в трудовых практиках участвует 48% неуспевающих студентов; их вовлеченность в трудовые отношения снижает и так невысокие результаты успеваемости.

Для прогнозирования дальнейшего развития ИТ-кластера необходимо знать готовность студентов вузов работать в регионе по специальностям отрасли информационно-коммуникационных технологий. Место будущего трудоустройства многие студенты представляют в самых общих чертах. Характеристики, описывающие будущую работу, сконцентрированы главным образом вокруг параметра «где больше платят» (44%); эта ориентация прогрессирует в студенческой среде: 5 лет назад таких студентов было около трети (32%). Небольшая часть студентов (12%) планирует открыть свое дело; в 2014 году таких студентов было 17%, снижение связано со сложностями экономического характера, недостатком личностных ресурсов (предпринимательская жилка, склонность к риску и ответственности).

Работа в научном секторе для современного студенчества не является привлекательной – только 8% выбрали ее для трудоустройства. Немного чаще – отличники учебы (11%), студенты с уровнем владения технологиями «системный программист» (18%); в вузе или НИИ планируют остаться 5% студентов. Для поддержания качества образования в ИТ-сфере необходимы высокие требования к молодым преподавателям, а низкая доля заинтересованных в аспирантуре и научной работе студентов заставляет всерьез задуматься о воспроизводстве кадрового потенциала высшей школы.

В отношении осведомленности студентов о развитии ИТ-сферы в регионе нужно отметить, что ее общий уровень остается невысоким. По результатам опроса выпускников ульяновских вузов, получивших ИТ-специальность, выявлены следующие результаты трудоустройства: почти три четверти выпускников ИТ-направлений вузов работают по найму (74%), 14% ведут собственный бизнес, 12% являются фрилансерами. Распределение молодых «айтишников» укладывается в тренд изменения общей структуры работников [3, с. 95-96].

Качество профессионального ИТ-образования в регионе мы проанализировали через его влияние на становление молодых специалистов в первые годы трудовой деятельности. В целом высоко оценила влияние профессионального образования на трудоустройство и карьеру половина выпускников вузов (47%); 40% придерживаются средних оценок; 13% поставили низкие оценки. Рост по карьерной лестнице, как показывает опрос молодых специалистов, тесно связан с фундаментальностью и длительностью профессионального обучения: чем выше должность работника в ИТ-сфере, тем больше времени было затрачено на образование.

Итак, повышение качества высшего образования в сфере информационных технологий и его влияния на развитие ИТ-кластера региона связаны с развитием следующих компьютерных компетенций студентов:

навыки программирования, типичные алгоритмы и новое логико-алгоритмическое мышление, практические умения решать вопросы бизнеса, применять законы маркетинга, работать в коллективе.

Краеугольный вопрос о причинах сохранения подготовленных кадров в регионе имеет следующие ответы: бакалавры хотят иметь гарантии профессионального роста; магистры добавляют наличие достойной работы; те и другие отмечают необходимость более широких возможностей для жизни.

Введение профессиональных стандартов на всех уровнях высшего образования предполагает дальнейший рост участия практиков, будущих работодателей в учебном процессе. Необходимо использовать опыт успешных кафедр, лабораторий вузов для расширения площадок и форм взаимодействия образовательного и ИТ-кластеров региона.

Библиографический список

1. Стратегия развития отрасли информационных технологий в РФ на 2014-2020 гг. и на перспективу до 2025 г.: Распоряжение Правительства РФ от 01.11.2014 N 2036-р.

2. Исследование отрасли информационно-коммуникационных технологий в Ульяновской области и разработка комплексной стратегии ее развития / Н.Г. Ярушкина, К.В. Святков, О.В. Шиняева. Ульяновск, 2014. 154 с.

3. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2016: стат.сб. / Росстат. М., 2016. 243 с.

Шиняева

Ольга Викторовна

Ульяновский государственный
технический университет,
г. Ульяновск, Россия

Ахметшина

Екатерина Рифовна

Ульяновский государственный
технический университет,
г. Ульяновск, Россия

Алхасов

Шахмурад Алхасович

Ульяновский государственный
технический университет,
г. Ульяновск, Россия

Shinyaeva O.V.

Ulyanovsk State Technical University,
Ulyanovsk, Russia

Akhmetshina E.R.

Ulyanovsk State Technical University,
Ulyanovsk, Russia

Alhasov Sh.A.

Ulyanovsk State Technical University,
Ulyanovsk, Russia

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

М.С. Ключина, А.В. Седлецкий

IMPROVEMENT OF MOTIVATION OF EMPLOYEES ORGANIZATIONS

M.S. Klyushina, A.V. Sedletsky

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы мотивации и стимулирования труда работников в современных организациях, намечены пути повышения интенсификации труда.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование труда, заработная плата, персонал.

Abstract. The article deals with the problems of motivation and stimulation of workers in modern organizations, outlined ways to increase the intensification of labor.

Keywords: motivation, stimulation of labor, wages, staff.

Мотивированный сотрудник дышит энтузиазмом и приносит больше денег. Нужно лишь найти правильный стимул. Существует более десятка теорий мотивации, основанных в том числе на пирамиде потребностей Маслоу, психоанализе Фрейда и гедонистическом подходе Юнга. На теоретическую основу наложился опыт практиков, благодаря чему руководителям организаций не придется постигать тонкости психологии. Все необходимые теории мотивации уже разработаны, главное – правильно применить их на практике.

Для большинства людей главным мотиватором все еще является повышение зарплаты. Однако, согласно исследованию международного рекрутингового агентства KellyServices, проведенному в 2015 году, нематериальные способы мотивации, такие как обучение или изменение функционала, тоже могут удерживать работника. А чтобы у сотрудника не возникло даже мысли о уходе, важно постоянно подпитывать его интерес.

Чтобы менеджерам было удобнее решать эту сложную задачу, при разработке теории мотивации ученые предприняли попытки классифицировать потребности работника. Они не смогли создать единую, всеми разделяемую систему классификации потребностей, однако их труды в этом направлении все же позволили глубже представить потребности людей.

Проблема построения системы мотивации труда в настоящее время является одной из актуальных, поскольку остается нерешенным вопрос о наиболее эффективных механизмах мотивации работников организации различных сфер деятельности [3].

Рассматривая процесс заинтересованности сотрудников в высокой производительности труда, управленцы оперируют терминами «мотивация» и «стимулирование» как аналогичными по смыслу понятиями. Однако это неравнозначные категории [4].

Стимулирование – это процесс воздействия на человека посредством потребностнозначимого для него внешнего предмета (объекта, условий, ситуации и т. п.), побуждающий человека к определенным действиям (пребывание в комфортных условиях и т. п.) [2].

Мотивация (как процесс) есть процесс эмоционально-чувственного сопоставления образа своей потребности с образом внешнего предмета (претендента на предмет потребности).

Мотивацию также можно рассмотреть как внутренний психический механизм человека, который обеспечивает опознание предмета, соответствующего потребности, и запускает направленное поведение по присвоению этого предмета (если он соответствует потребности) [1].

Основными видами мотивации являются:

материальная мотивация персонала – зарплата, премии, поощрения, дополнительные выплаты, льготы;

нематериальная (неденежная) мотивация персонала – социальные льготы, дополнительное пенсионное обеспечение, медицинская страховка, оплата проездов, обедов, мобильной связи, абонементов в бассейн и т. д.

Существует множество мотивационных теорий о том, что есть мотивация и каким образом следует мотивировать персонал. Между тем большинство менеджеров, не вдаваясь в теоретические тонкости ошибочно считают, что человек работает исключительно ради денег. В этой связи уместно еще раз напомнить, что понимание и сближение целей работодателя и работника – кратчайший путь к повышению эффективности работы организации.

Для подтверждения данного факта был проведен анализ мотивации работников в ФГБУ «Спеццентрочет» в АПК. В анкетировании приняло участие 112 сотрудников, возраст которых от 35-45 лет. Полученные данные свидетельствуют о том, что там работают в преобладающем большинстве женщины, средний стаж работы которых в основном от 6 лет.

В анкете был предусмотрен вопрос, направленный на выявление целей работы. Все сформулированные цели в соответствии с предложенными вариантами ответов могут быть разделены на две группы – личные

(«корыстные»), в том числе нематериальные, и социальные. К числу «корыстных» ответов отнесены цели:

- я зарабатываю себе на жизнь;
- я набираюсь опыта;
- я устанавливаю полезные мне связи;
- я выполняю порученные мне дела.

К числу социальных – я развиваю мой регион, я служу государству, я удовлетворяю интересы граждан.

Для анализа удовлетворенности персонала применяемой системой мотивации был проведен опрос работников организации. Результаты исследования показывают, что оплата труда не вызывает интереса работников работать более производительно и качественно.

Это связано с отсутствием зависимости их заработной платы от квалификации, профессионализма и фактических результатов работы. Именно по этой причине большинство респондентов (73,49%) честно признается (поскольку анкеты анонимные), что не в полной мере реализуют свои способности на работе. Главные сдерживающие здесь факторы – отсутствие взаимосвязи между оплатой труда и реальными результатами деятельности (55,9%), низкий оклад (14,64 %), отсутствие моральной заинтересованности (5,03%), а также другие причины, которые называли сами респонденты (16,23%), – отсутствие времени, загруженность второстепенными функциями в ущерб основным и т. д.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о необходимости увязки размеров оплаты труда с результативностью работы, что позволит задействовать резерв, связанный с дополнительным использованием возможностей и способностей работников. Этот резерв почти не потребует никаких финансовых ресурсов и затрат, а эффект от его использования очевиден. Причем задача обеспечения зависимости оплаты труда от результатов работы вполне реальна и выполнима.

Библиографический список

1. Верхноглазенко В. Система мотивации персонала: понятие и определение. URL: <http://hr-portal.ru/article/sistema-motivacii-personala-ponyatiya-i-opredeleniya> (дата обращения: 24.11.2018).
2. Кошарная Г.Б. Особенности мотивации персонала на предприятиях сферы обслуживания // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия: материалы Международной научно-практической конференции в рамках III Всероссийского научного форума "Наука будущего – наука молодых". В 2-х т. 2017. Т.1. С. 25-26.

3. Седлецкий А.В. Особенности мотивации инновационного поведения в постиндустриальном обществе // Управление реформированием социально-экономического развития предприятий, отраслей, регионов: сборник науч. статей VI Междунар. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и преподавателей / под ред. В.В. Бондаренко, П.Г. Яновой, М.А. Таниной, С.В. Самуйлова, С.А. Барбашовой, Н.Г. Смолич. 2015. С. 139-141.

4. Солодилова Е.О. Совершенствование мотивации сотрудников государственного учреждения // Политика, экономика и инновации. 2017. № 3(13). С. 5.

**Клюшина
Марина Сергеевна**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Klyushina M.S.
Penza State University,
Penza, Russia

**Седлецкий
Александр Викторович**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Sedletsky A.V.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331.1

**ВОЛОНТЕРСКОЕ ДВИЖЕНИЕ:
МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ И ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
(РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА
СТУДЕНТОВ-ВОЛОНТЕРОВ г. ПЕНЗА)**

В.В. Ухоботов, Ю.М. Васина

**VOLUNTEER MOVEMENT: MOTIVATION OF PARTICIPANTS
AND MAIN PROBLEMS (RESULTS OF SOCIOLOGICAL POLL
OF STUDENTS VOLUNTEERS OF PENZA)**

V.V. Uhobotov, Yu.M. Vasina

Аннотация. В данной статье представлены результаты социологического исследования о студентах-волонтерах г. Пензы. Выявлены проблемы, с которыми сталкиваются студенты в своей волонтерской деятельности.

Ключевые слова: волонтерство, добровольческая деятельность, управление волонтерством.

Abstract. Results of a sociological research about students volunteers of Penza are presented in this article. Problems which students in the volunteer activity face are revealed.

Keywords: volunteering, voluntary activity, management of volunteering.

5 декабря 2017 года в России впервые официально отметили День добровольца (волонтера), а 2018 год Указом Президента России В.В. Путина объявлен годом волонтера. Пожалуй, никогда ранее внимание к деятельности волонтеров, оценка значимости деятельности добровольцев не были столь высокими.

Феномен добровольчества затрагивает разные сферы жизнедеятельности человека, поэтому многие ученые – социологи, психологи, философы, экономисты – изучают волонтерство, исходя из своего предметного поля. Так, например, в социальной психологии проблему добровольчества изучала Т. И. Бессонова [1]. Психолог Н. А. Потапова определяет волонтеров как людей, привлекаемых к общественно полезным мероприятиям государственными структурами, специалистами или церковью, занятых добровольным и безвозмездным трудом, в свободное от основной деятельности время, направленным на пользу другим людям, организациям и обществу в целом [2]. Социолог М.В. Певная рассматривала различные трактовки добровольчества, анализировала основные исследовательские вопросы, касающиеся данного феномена [3].

Волонтерство для многих современных молодых людей стало частью привычного образа жизни. В нашей стране, по данным Росстата, число волонтеров в III квартале 2017 года составило 1,4 млн. человек. Это на 20% больше, чем в тот же период 2016 года [4].

Но кто такой доброволец? Каким должен быть доброволец? Чем мотивированы волонтеры в своей важной деятельности? Каковы причины вступления в волонтерские движения? Эти вопросы актуализируются в условиях повышенного внимания к волонтерам и их деятельности.

Абсолютное большинство наших респондентов согласилось с тем, что сегодня волонтерство среди студентов действительно популярно в нашей стране (86%). Волонтера респонденты идентифицируют как «человека, оказывающего безвозмездную помощь нуждающимся», а также как «неравнодушного к беде другого».

Что касается наиболее значимой сферы в добровольчестве, то тут волонтеры выбирали такие сферы, как: культурная – 24,1%, социальная – 21,9%, патристическая – 20,4%, медицинская – 15,3%. Реже волонтеры проявляют себя в сферах: чрезвычайные ситуации – 7,3%, спортивная – 5,8%, донорство – 2,9%, экологическая – 2,2%.

Наиболее уязвимой группой, по мнению волонтеров, и нуждающейся в их поддержке являются пожилые люди, ветераны (39,4%). Пожилые люди, ветераны являются наиболее уязвимой группой, потому что они более беззащитны в силу возраста, сказываются различные болезни. В нашей стране, к сожалению, очень много “брошенных” стариков, которые самостоятельно не могут передвигаться. Часто общество вспоминает о них лишь в преддверии Дня Победы. И тогда на помощь приходят именно волонтеры.

В основе любой деятельности лежат мотивы, которые побуждают к выполнению этой деятельности. По мнению некоторых волонтеров, в добровольчестве главным мотивом является желание заботиться о других людях порой в ущерб своим желаниям и интересам, т.е. альтруистические мотивы (35%). Для 29% респондентов таким мотивом служит потребность помогать людям, а 28% опрошенных считают, что с помощью волонтерства можно реализовать себя. Причин решения стать волонтером очень много. Результаты опроса показали, что для пензенских волонтеров основными причинами служат: желание помогать людям, участие в общественной жизни, новый опыт и общение с интересными людьми.

Причем добровольцы считают, что лучшим способом мотивации других людей для занятия волонтерской деятельностью является участие в различных мероприятиях (41%). Наименее эффективным способом является вознаграждение за труд (7%).

Среди важных проблем, с которыми сталкиваются волонтеры, были отмечены следующие:

1. Негативная реакция со стороны общества (грубость, хамство, агрессия) – 34%.

«Человеку, который хочет стать волонтером, изначально не очень понятно, что и как делать. Тем более, в России совсем нет традиции добровольчества: непонятно, волонтер – это кто? Это не друг, не врач, не родственник, вообще непонятно кто».

2. Непонимание со стороны близких/друзей – 31%.

3. Нехватка времени – 23%.

4. Отсутствие финансирования и поддержки власти – 12%.

«Стереотип волонтер – это рабочая сила», «Нет поддержки со стороны власти. Все относятся к волонтерам как к должному явлению и считают бесплатной рабочей силой».

Таким образом, студент-волонтер города Пензы – обычного провинциального города России – это молодой человек в возрасте от 17-23, который обладает такими чертами, как отзывчивость, общительность, доброжелательность. Анализируя мотивацию студентов к волонтерской дея-

тельности, мы обратили внимание на то, что примерно в равной степени добровольцам важны как возможность помогать людям, альтруистические ценности, так и возможности самореализации (участие в общественной жизни, приобретение нового опыта, общение с новыми людьми).

Результаты нашего исследования также позволили выявить основные проблемы, с которыми сталкиваются волонтеры. Интересно, что к этим проблемам респонденты отнесли не недостаток материальной поддержки, помощь со стороны власти (этот вариант, кстати, выбирали реже всего), а негативная реакция со стороны общества (грубость, хамство, неуважение) и близких людей (непонимание причин вести волонтерскую деятельность). Такие результаты свидетельствуют о том, что, несмотря на активную поддержку (информационную, прежде всего) со стороны власти на самом высоком уровне, наше общество крайне неоднозначно относится к волонтерам, зачастую многие не понимают суть добровольческой деятельности. Поэтому, как нам кажется, волонтерское движение требует серьезной информационной и рекламной поддержки со стороны власти и гражданского общества и не только и не столько с целью привлечения волонтеров, сколько с целью трансформации общественного мнения в сторону позитивного отношения к волонтерству как социального явления. Пожалуй, хоть это и парадоксально звучит, но речь идет даже о необходимости формирования позитивного имиджа волонтерства в России. Таким образом, проведенное исследование позволило выявить не только особенности мотивации участников волонтерского движения, но и определенные проблемы, с которыми сталкивается волонтерское движение в России.

Библиографический список

1. Бессонова Т.И. К проблеме исследования истинного добровольчества. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/k-probleme-issledovaniya-istinnogo-dobrovolchestva-volontyorstva>
2. Потапова Н. А. Волонтерство как феномен самореализации личности. СПб.: Питер, 2004.
3. Певная М.В. Волонтерство как социологическая проблема. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2014/05/05/1251339415/12Pevnaya.pdf>
4. В России растет число волонтеров. Публикация от 09 января 2018 года // Официальный сайт Министерства образования и науки РФ. URL: <https://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/m/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/11993>

Ухоботов

Владимир Владимирович

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

E-mail: vuhobotov@gmail.ru

Васина Юлия Михайловна

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

E-mail: julia.vasina@list.ru

Uhobotov V.V.

Penza State University,
Penza, Russia

Vasina Yu.M.

Penza State University,
Penza, Russia

УДК 101

ИСТОРИЯ РУССКОЙ ФИЛОСОФИИ КАК ИСТОРИЯ ФИЛОСОФСКОЙ КУЛЬТУРЫ РОССИИ

В.П. Кошарный

HISTORY OF RUSSIAN PHILOSOPHY AS A HISTORY OF PHILOSOPHICAL CULTURE OF RUSSIA

V.P. Kosharnyy

Аннотация. В статье рассматривается вопрос об истории русской философии как истории философской культуры русского народа. Делается вывод, что культурологический подход к истории философии позволяет при решении вопроса о том, какие философские учения и мыслители должны быть избраны в качестве объекта истории отечественной философии, использовать в качестве критерия степень интеграции того или иного мыслителя или философских концепций в национальный культурный контекст.

Ключевые слова: русская философия, культурологический подход, история национальной философии, философское творчество.

Abstract. The article addresses the issue of the history of Russian philosophy as the history of the philosophical culture of the Russian people. It is concluded that the cultural approach to the history of philosophy allows for deciding which philosophies and thinkers should be chosen as the object of the history of Russian philosophy to use as a criterion the degree of integration of a particular thinker or philosophical concepts in the national cultural context.

Keywords: russian philosophy, cultural approach, history of national philosophy, philosophical creativity.

Задача, которую решает история русской философии как отрасль историко-философского знания и учебная дисциплина, состоит в том, чтобы

показать последовательную преемственность и взаимосвязь развития национальной философской мысли, воссоздать целостный образ философии как составной части русской культуры, с одной стороны, а с другой – представить русскую философскую мысль в качестве полноправного содержательного и оригинального компонента европейской и мировой философии.

Наличие в современной исследовательской и учебной литературе множества концептуальных схем отечественной интеллектуальной истории порождает немало трудностей при разработке тематических планов и рабочих программ данного курса. Прежде всего, сказанное касается определения хронологических рамок, принципов периодизации, отбора персоналий. Большинство из этих схем являются порождением мировоззренческих установок эпохи европейского Просвещения XVIII века. В соответствии с последними история рассматривалась как однолинейный процесс, осуществляющийся в едином социальном пространстве и направленный из глубины веков к современности, высшей точке исторического прогресса. Наиболее ярким выражением такого подхода явилась историко-философская концепция Гегеля, оказавшая существенное влияние на историко-философскую методологию как прошлых столетий, так и нашего времени.

Однако, как это показано в современной литературе по вопросам социально-гуманитарного познания, методология, уходящая своими корнями в интеллектуальную традицию XVIII века, опирающаяся на идею универсальной рациональности и исходящая из возможности единственного и однозначного ответа на любой вопрос, не обеспечивает решения задачи целостного анализа и изложения истории отечественной философии. Такая методология ориентирует прежде всего на освещение лишь тех этапов и результатов развития философского знания, где национальная философия наиболее ярко выражала основные тенденции мировой философской мысли.

Такого рода методологическая позиция предполагает наличие единой общечеловеческой философской истины, а национальные варианты последней рассматриваются здесь как отклонение от основного русла философского развития и, следовательно, от объективности.

Между тем история русской философии может и должна быть, на наш взгляд, рассмотрена в первую очередь как история философской культуры русской цивилизации. Следует учитывать, что философское знание в форме теории появилось не изначально, а лишь на определенном, довольно высоком этапе развития человеческой цивилизации, к тому же научно-теоретическая форма бытия философии является не единственной (примеров тому немало и в истории отечественной философской мысли и западноевропейской). Философия – это часть духовной жизни, где реализуются потребности в самопознании народного духа, где осуществляется осозна-

ние наиболее существенных потребностей отдельного человека, нации и народа, она направлена, в первую очередь, на осмысление предельных оснований человеческой жизни, гуманистическо-экзистенциальных проблем.

Продуктом философского творчества являются не только чисто академические философские трактаты. Философские позиции деятелей культуры могут быть выражены через самые разнообразные результаты их деятельности. Соответственно и история национальной, в том числе русской, философии может быть рассмотрена как история национальной философской культуры.

Культурологический подход к истории философии позволяет при решении вопроса о том, какие философские учения и мыслители должны быть избраны в качестве объекта истории отечественной философии, использовать в качестве критерия степень интеграции того или иного мыслителя или философских концепций в национальный культурный контекст, что дает возможность преодолеть ограниченность таких критериев, как язык, на котором изложены философские идеи, территория, на которой проживал мыслитель и др. Оригинальный образ русской философии возникает в результате учета взаимодействия всего, что было реально создано в сфере философии в стране и функционировало в культуре народа.

Характер русской философской культуры детерминировался содержанием этнического менталитета, от которого в значительной степени зависела уникальность и оригинальность собственных философских идей и восприятие зарубежного философского опыта. Каждая конкретная национальная философия является целостным осознанием абсолютно-ценностных элементов определенной национальной культуры, научного мировоззрения, определенной религиозности. Она поднимает эти конкретные формы культуры до уровня «абсолютной правды» (Д. Чижевский). Человечество многое утратило бы в духовном отношении, если бы не было разных типов людей, которые различными путями стремились и стремятся к справедливости, если бы не было национальных стилей в искусстве, если бы не было, наконец, различных исторически изменяющихся и национальных стилей философствования.

Библиографический список

1. Русская философия. Энциклопедия. 2-е изд., дораб. и доп. / под общ. ред. М.А. Маслина. М.: Книжный Клуб Книговек, 2014. 832 с.
2. Русская философская мысль: на Руси, в России и за рубежом / под общ. ред. В.А. Кувакина и М.А. Маслина. М.: Изд-во Московского ун-та, 2013. 688 с.

3. Яковенко Б.В. История русской философии. М.: Республика, 2003. 510 с.

4. Флоровский Г., прот. Пути русского богословия. Третье изд. Париж: YMCA PRESS, 1983. 600 с.

Кошарный Валерий Павлович

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия
E-mail: dep-ph@pnzgu.ru

Kosharnyy V.P.

Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331.1

МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

И.А. Архипова, Л.Ф. Каримова

METHODS OF TRAINING PERSONNEL DURING THE ECONOMIC CRISIS PERIOD

I.A. Arkhipova, L.F. Karimova

Аннотация. В данной статье рассмотрены методы обучения персонала во время экономического кризиса, целью которых является достижение высоких производственных показателей.

Ключевые слова: обучение персонала, методы обучения персонала, обучение во время экономического кризиса, каскадное обучение.

Abstract. This article describes the methods of personnel training during the economic crisis, the purpose of which is to achieve high performance.

Keywords: training of personnel, methods of personnel training, training during the economic crisis, cascade training.

В период экономических кризисов целью предприятий становится выживание, что обуславливает особую актуальность стратегии жесткой экономии. Жесткая экономия распространяется на статьи расходов, связанных прежде всего с персоналом [1, с. 26]. Одной из первых статей, попадающих под сокращение, является обучение персонала. В период кризиса обучение сотрудников сводится до минимума (или вообще не осуществляется). Проблему с обучением персонала следует решать следующими способами. Организовать процесс обучения персонала внутри компании. Для этого следует использовать каскадное обучение, суть которого заключается в следующем [2, с. 67]:

а) опытные топ-менеджеры, накопившие достаточный багаж знаний, проводят занятия, тренинги или мастер-классы для менеджеров среднего

звена иерархической лестницы по тем технологическим процессам, которые необходимо совершенствовать;

б) мидл-менеджеры проводят занятия для менеджеров начального уровня, при этом в сложных ситуациях обучающие лекции читают топ-менеджеры, а практические занятия проводят мидл-менеджеры;

в) менеджеры начального уровня управления проводят занятия с рабочими, в сложных моментах привлекая к ним менеджеров более высокого уровня.

Следует отметить, что каскадное обучение предполагает передачу знаний и опыта, осуществление контроля за их усвоением по цепочке сверху вниз: от опытного топ-менеджера к рабочим [3, с. 138].

Каскадное обучение имеет ряд положительных моментов для предприятия:

во-первых, постоянное развитие персонала.

во-вторых, готовясь к занятиям, менеджеры любого уровня будут вынуждены искать способы объяснения, разъяснения, пояснения материала для персонала, подбирать адекватные примеры из практики. Данное обстоятельство накладывает ответственность на руководителей занятий, что стимулирует их интеллектуальные ресурсы, необходимые для предприятия в сложных условиях;

в-третьих, совместное обсуждение между менеджерами различного управленческого уровня возможностей преодоления кризиса повышает жизненный тонус персонала, дает возможность осознать их важность нахождения на предприятии, показывает значимость мнения по поводу сложившейся ситуации, активизирует профессиональные мотивы;

в-четвертых, не требует материальных затрат;

в-пятых, введение на предприятии интеллектуальных разминок. Практическое воплощение данного условия возможно при выделении 15-20 минут в начале рабочего дня на решение различного рода головоломок [4, с. 65]. Такая разминка обеспечивает:

а) активное включение работников в интеллектуальную деятельность;

б) повышение динамики мыслительных процессов;

в) улучшение настроения (если все задания будут решены).

Стоит отметить важность подбора задач адекватной сложности, так как легкие задачи будут вызывать сожаление о потерянном времени, а очень сложные – снижать уверенность в себе.

Таким образом, следует полагать, что предложенный путь обучения персонала поможет предприятию стать более конкурентоспособным при минимальных затратах, что особенно актуально в период экономического кризиса.

Библиографический список

1. Барсукова С.Л., Каримова Л.Ф. Научно-теоретические подходы к

обучению управленческого персонала в системе менеджмента предприятия // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества: сборник статей Международной научно-практической конференции. Пенза: Приволжский Дом знаний, 2017. С. 26-29.

2. Посырева И.Г. Современные формы и методы обучения персонала. М., 2012. 98 с.

3. Бахарев В.В., Гузаиров В.Ш., Кошарная Г.Б. Современные кадровые технологии. Белгород: Изд-во БГТУ, 2011. 402 с.

4. Фёдорова Н.В. Управление персоналом организации. М.: КНОРУС, 2011. 416 с.

Архипова Ирина Алексеевна
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Arkhipova I.A.
Penza State University,
Penza, Russia

**Каримова
Людмила Федоровна**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Karimova L.F.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 316

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА: ЦЕЛИ И ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

Е.А. Безверхова, Е.В. Щанина

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF STAFF: OBJECTIVES AND BASIC PRINCIPLES

E.A. Bezverhova, E.V. Shanina

Аннотация. В статье раскрыто определение понятия «профессиональное развитие персонала», а также раскрываются цели и основные принципы развития и обучения кадров в организации.

Ключевые слова: персонал, профессиональное развитие персонала, обучение персонала, план развития сотрудника, переквалификация.

Abstract. The article reveals the definition of the concept of “professional development of personnel” and also describes the goals and basic principles for the development and training of personnel in an organization.

Keywords: personnel, professional development of personnel, personnel training, employdevelopment plan, retraining.

В современном обществе развитие персонала является одним из наиболее важных условий продуктивной деятельности организации. С ускорением научно-технического прогресса увеличиваются темпы изменений требований к профессиональным навыкам, знаниям и умениям. Процесс обучения и образования персонала должен быть непрерывным, его организация – основная функция управления персоналом. Общепризнанно, что уровень образования способствует повышению конкурентоспособности персонала [1, с. 262-273].

Профессиональное развитие персонала – это система связанных между собой действий, включающих в себя планирование и прогнозирование потребности в кадрах, выработку кадровой стратегии, а также составление плана профессионального и карьерного роста сотрудников, организацию обучения, процесса адаптации и формирование организационной культуры. Данный вид развития кадров является процессом подготовки сотрудника организации к выполнению новых функций, решению других задач и смене должности. [2, с. 213]

Также многие авторы дают свое определение понятию «профессиональное развитие персонала». Так, Ю.Г. Одегов отмечает что профессиональное развитие – это изменение личностных ценностей, требующее усвоение новых знаний и навыков. [3, с. 67]

Т.Ю. Базаров дает следующее определение данному термину: приобретение новых компетенций, умений, знаний и навыков сотрудниками, использующихся в дальнейшем в профессиональной деятельности [4, с. 35].

Самое широкое и часто используемое определение представлено в трудах А.Я. Кибанова: профессиональное развитие персонала – это совокупность организационно-экономических мероприятий отдела управления персоналом компании в сфере обучения кадров, их повышения квалификации и переподготовки. Сюда включены вопросы организации изобретательской и рационализаторской работы в компании. [5, с. 102]

Несмотря на различия в трактовке термина «профессиональное развитие», определения очень близки и дополняют друг друга. На мой взгляд, в трактовке Кибанова данный термин раскрыт наиболее полно.

Процесс развития персонала является существенной инвестицией организации в свое будущее. Важность таких инвестиций обусловлена следующими целями компании:

рост производительности и эффективности труда;

повышение трудовой активности сотрудников для успешного функционирования компании;
сохранение и повышение конкурентоспособности организации;
снижение текучести кадров;
адаптация сотрудников к новым технологиям;
подготовка кадрового резерва руководителей;
«выращивание» профессионалов из молодых сотрудников;
достижение независимости компании на рынке труда;
рост социальных качеств сотрудников, их удовлетворенности трудом [4]. Кроме положительного влияния на экономическое положение организации, инвестирование в профессиональное развитие также улучшает психологический климат в компании, повышает мотивацию работников и их лояльность, уменьшает текучесть, обеспечивает преемственность в звене управления.

Среди основных направлений профессионального развития персонала современные ученые социологи выделяют:

первичное обучение с учетом специфики организации и задач, поставленных перед работниками;
повышение общей квалификации сотрудников;
устранение разрыва между деловыми качествами сотрудников и требованиями рабочего места;
освоение персоналом новых трудовых функций;
обучение для выполнения обязанностей по новым направлениям, развивающимся в компании.

Способность работника к выполнению своих профессиональных обязанностей определена: во-первых, потенциалом сотрудника, во-вторых, профессиональным обучением работника в организации, в-третьих, моральным и физическим состоянием работника, и в-четвертых, оценкой, которую человек получает от организации.

Существует несколько факторов, влияющих на профессиональное развитие персонала: научно-технический прогресс; необходимость развития организационной культуры в компании; комплексное решение вопросов управления людьми в организации, решение всех стратегических задач в компании на основе единой программы; участие в разработке кадровой политики и решении задач в организации всех линейных руководителей. [5, с.124]

Развитие персонала в организации также основывается на нескольких базовых принципах, к которым относится: целостность системы развития; многосторонность; преемственность видов и форм; гибкость; учет всех

возможностей организации, а также опережающий характер развития кадров в сравнении с развитием компании. [6.]

Таким образом, для решения проблем в организации, связанных с профессиональным развитием персонала, требуются не однократные мероприятия, а целая система. Профессиональное развитие сотрудника в организации ставит перед собой следующие цели: рост прибыли компании, улучшение качества предоставляемых продуктов и услуг, повышение лояльности сотрудников, повышение конкурентоспособности и другие. Способы обучения и развития сотрудников зависят от ресурсов, которыми располагает компания, как финансовых, так и человеческих. Чтобы грамотно подойти к вопросу построения процесса обучения для каждого работника, нужно учесть все нюансы этого процесса, в организации данной деятельностью следует заниматься менеджеру по управлению персоналом, который сможет составить план развития для работника и вместе с руководителем выбрать пути его реализации.

Библиографический список

1. Голенкова З.Т., Кошарная Г.Б., Кошарный В.П. Влияние образования на повышение конкурентоспособности работников на рынке труда // Интеграция образования. 2018. Т. 22 32 (91). С. 262-273.
2. Бахарев В.В., Гузаиров В.Ш., Кошарная Г.Б. Современные кадровые технологии: учебное пособие. Белгород, 2011.
3. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Управление персоналом: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2014. 513 с.
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. 8-е изд., стер. М.: Издательский центр «Академия», 2010. 224 с.
5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учеб. для вузов. М.: ИНФРА-М, 2003. 304 с.
6. Герш М.В. Развитие персонала // Отдел кадров коммерческой организации. 2014. №1.

**Безверхова
Екатерина Алексеевна**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия
**Щанина
Екатерина Владимировна**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Bezverhova E.A.
Penza State University,
Penza, Russia

Shanina E.V.
Penza State University,
Penza, Russia

СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЕ ФЕНОМЕНЫ «ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ» И «ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ» В СОЦИОЛОГИЧЕСКОМ ДИСКУРСЕ

О.В. ИONOва, Е.А. Данилова

SOCIAL AND CULTURAL PHENOMENA "HEALTHY LIFESTYLE" AND "PHYSICAL-HEALTH ACTIVITY" IN SOCIOLOGICAL DISCOURSE

O.V. Ionova, E.A. Danilova

Аннотация. В статье рассматривается соотношение понятий «здоровье», «здоровый образ жизни», «физкультурно-оздоровительная деятельность», «самосохранительное поведение». Рассматриваются составляющие здорового образа жизни и определяется их место в структуре свободного времени молодежи.

Ключевые слова: молодежь, здоровье, здоровый образ жизни, физкультурно-оздоровительная деятельность, самосохранительное поведение.

Abstract. The article deals with the relationship between the concepts of "health", "healthy lifestyle", "physical-health activity", "self-preservation behavior". The components of a healthy lifestyle are considered, and their place in the structure of free time of youth is determined.

Keywords: youth, health, healthy lifestyle, sports and recreational activities, self-preservation behavior.

Студенческая молодежь обладает особой социальной значимостью, обусловленной спецификой ее социального статуса – устремленностью в будущее. Именно эта социально-демографическая группа традиционно считается основным человеческим ресурсом для последующего развития общества. Сохранение здоровья современной студенческой молодежи является приоритетной общественной задачей. При этом в ряде работ отмечается, что сохранение здоровья во многом зависит от самих индивидов, от их действий, направленных на его сохранение, и избранного ими образа жизни [1, 2].

«Здоровье» в социологии определяется как сложный социальный феномен, отражающий возможности адаптации организма к условиям его социальной и природной среды обитания [3]. Происходящие изменения в отношении к самому понятию «здоровье» преобразуют его из простого

обозначения физического состояния «здоров/болен» в отражение степени возможности выполнения возлагаемых социальных ролей, способности обладания социальной мобильностью. В связи с этим здоровье следует рассматривать как важнейший социальный ресурс, поддержание которого обеспечивается ведением здорового образа жизни.

Привлечение молодежи к ведению здорового образа жизни следует рассматривать как наиболее эффективный способ решения проблемы сохранения здоровья. Однако для соблюдения правил и норм здорового образа жизни необходимым является четкое представление о содержании этого понятия. В современной науке существует множество подходов к определению понятия «здоровый образ жизни», обобщив которые данный феномен следует определять как поведение индивида, направленное на сохранение и развитие здоровья на физическом, психоэмоциональном и духовном уровнях. Таким образом, в социологическом контексте здоровый образ жизни выступает как рационально сформированный образ жизни, важными функциями которого являются профилактика заболеваний, всестороннее развитие личности и полноценное выполнение социальных функций.

Основными составляющими здорового образа жизни являются физическая и духовная активность, отказ от вредных привычек, рациональное питание, соблюдение правил гигиены, здоровый полноценный сон, пребывание на свежем воздухе, своевременная диспансеризация и т.д.

Здоровый образ жизни затрагивает все сферы жизнедеятельности современного молодого человека, часть характеристик здорового образа жизни (сон, питание, выполнение гигиенических процедур, посещение врача) относится к «внеучебному времени» и осуществляется в границах «необходимого времени на непреложные занятия», выполняя функцию поддержания жизнедеятельности индивида [4, с. 155]. То есть можно утверждать, что часть правил здорового образа жизни является физиологическими потребностями и выполняется индивидами вне зависимости от их нацеленности на сохранение здоровья. Такой подход, позволяет сделать вывод о невозможности четкого разделения индивидов на две группы: ведущие и не ведущие здоровый образ жизни. С другой стороны, существует ряд характеристик здорового образа жизни, выполнение которых напрямую связано с потребностями молодых людей к сохранению здоровья, к ним относятся регулярные занятия физической культурой, отказ от вредных привычек, пребывание на свежем воздухе и др.

Физкультурно-оздоровительная деятельность является важным компонентом здорового образа жизни, основанным на физической активности и систематическом выполнении упражнений, направленных на физическое

развитие и оздоровление индивида, эти занятия являются одним из современных способов организации досуга, отдыха и развлечения [2]. Характерной особенностью физкультурной деятельности является то, что именно она мотивирует молодежь на ведение здорового образа жизни. Исследования по этой проблеме показали, что большая часть занимающихся физической культурой придерживаются основных правил ведения здорового образа жизни [5, 6]. Занятия физической культурой требуют от индивида соблюдения правил питания, режима сна, отказа от вредных привычек, соблюдения правил гигиены, предполагают прохождение медицинского осмотра, и в зависимости от избранного вида физкультурной деятельности могут осуществляться на свежем воздухе. Кроме того, занятия физической культурой дисциплинируют молодежь, учат правильно распоряжаться свободным временем, отвлекают от девиантных видов деятельности [2, 5].

Таким образом, физкультурно-оздоровительную деятельность, на наш взгляд, следует рассматривать как важнейший компонент здорового образа жизни, осуществляемый именно в досуговой сфере, при реализации которого у индивида возникает внутренняя устойчивая потребность не только в регулярных занятиях физической культурой, но и в соблюдении остальных правил здорового образа жизни. Эта деятельность способствует формированию установок на самосохранительное поведение, которое мы определяем как форму социального поведения, включающую сознательные действия индивида по сохранению своего здоровья в биологическом, психологическом и социальном отношениях.

Библиографический список

1. Белова Н.И. Здоровье в жизненном мире россиян: противоречия и парадоксы // Вестник РГГУ. Сер. «Философия. Социология. Искусствоведение». № 1 (150). С. 101-105.
2. Кошарная Г.Б., Ионова О.В. Отношение студенческой молодежи к физкультуре и спорту // Социально-гуманитарные знания. 2017. № 9. С. 263–271.
3. Москвичина М.Г., Бредихина Н.В. Проблема здоровья и здоровый образ жизни современного человека (социологический анализ) // Вестник ЮурГУ. 2006. № 2(57). С. 196-201.
4. Ионова О.В. Ценности досуговой сферы студенческой молодежи // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2016. № 2. С. 153-159.
5. Ионова О.В. Физкультурно-оздоровительная деятельность в структуре досуга студенческой молодежи: автореф. дис. канд. наук. Пенза, 2018.

6. Пить В.В., Захарченко А.А., Порядин М.Е. Общественное мнение о здоровом образе жизни в молодежной среде: на примере социологического опроса, проведенного в г. Муравлено // Историческая и социально-образовательная мысль. 2015. Том 7. №2. С. 149-156.

Ионова
Ольга Владимировна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Ionova O.V.
Penza State University,
Penza, Russia

Данилова
Елена Александровна
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Danilova E.A.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 316.6

ТРАНСФОРМАЦИЯ СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ В УСЛОВИЯХ ВСЕОБЩЕЙ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

А.М. Палиц

THE TRANSFORMATION OF FAMILY VALUES IN A GLOBAL WORLD

A.M. Palits

Аннотация. В статье проанализированы причины и предпосылки к трансформации семьи, сделаны выводы и предложены решения по улучшению сложившейся ситуации.

Ключевые слова: семья, брак, развод, ценности, молодежь, трансформация, глобализация, предпосылки.

Abstract. The article analyzes the causes and prerequisites for the transformation of the family, draws conclusions and proposes solutions for improving the current situation.

Keywords: family, marriage, divorce, values, youth, transformation, globalization, prerequisites.

В течение почти всего XX в. Россия пребывала в кризисе институциональных структур общества. На протяжении практически ста лет происходит модернизация, возникновение новых социальных структур, утрата

старых устоев в сфере семейных отношений. Семья как одна из образующих систем общественной жизни восприимчива ко всем кардинальным изменениям, происходящим в обществе, в итоге происходит трансформация института семьи [1].

Трансформация семьи является неизбежным, объективным по своей сущности процессом. На нее непременно влияют:

государство;

мировые тенденции к трансформации института семьи в сторону автономизации и нуклеаризации;

социально-экономическая ситуация [2].

Как и большинство индустриальных стран, Россия пережила два демографических перехода. Первый – от неконтролируемой рождаемости к свободе выбора количества детей или их отсутствия. Этот переход произошел в XX в. в течение жизни одного поколения.

В данный момент наша страна переживает второй демографический переход – от регулируемой рождаемости к семье с одним ребенком. Изменения в обществе, сложности, пережитые многими поколениями россиян, поменяли отношение россиян к детям, появилось стремление обеспечить здоровье детей еще до их рождения, дать высокий уровень общего развития и образования. Это социальная причина, откладывающая деторождение, как и стремление российского общества к нуклеаризации семей – молодая семья предпринимает действия по отделению от родителей, как только позволяют финансовые условия.

Отрицательно повлияла на семью также существующая организация труда. Это вызвало кардинальное изменение существующих стереотипов поведения людей, в том числе и демографического.

Кризис общества послужил наряду с материальными, психологическими проблемами разложению духовных и нравственных ориентиров. Появились два мощных фактора дестабилизации брачно-семейных отношений: имущественная дифференциация и снижение жизненного уровня населения, с одной стороны, и моральная дестабилизация многих людей – с другой [3, с. 288-294].

Улучшение материального положения (возможность отпуска за границей, возможность перейти из одного социального слоя в другой) стало основополагающей прагматической тенденцией брака у молодежи.

Столкновение интересов семьи и общества растет. Люди стали вести закрытый образ жизни. Положительные качества личности, которые коренились в традициях россиян, без должной поддержки государства начали исчезать, и большинство россиян живут в условиях морального и идейного вакуума.

Семья перестала являться производственным коллективом. Функция воспитания и первичной социализации в значительной степени перешла от семьи к школе, забота о пожилых и престарелых людях все чаще ложится на систему социального обеспечения, а не на семью. Люди более не связывают свою судьбу на поздних этапах жизни с количеством детей.

Подобные кризисные изменения в семейных, брачных или межпоколенных отношениях рассматриваются при этом лишь только как факторы, способствующие снижению уровня рождаемости. Но повышение его невозможно в условиях трансформации семьи как социального института, которая происходит по четырем параметрам:

1. Рождаемость (число рожденных детей).
2. Отношение к разводу.
3. Отношение к семье и браку.
4. Нуклеаризация (деление) семей и межпоколенные отношения.

В России, как и в западных странах, за последнее время широко распространяется сожитительство – так называемый гражданский брак, когда мужчина и женщина живут вместе, ведут совместное хозяйство, нередко воспитывают детей.

Таким образом, можно сделать предположение, что в настоящее время идет разлом ценностей семьи, брака, материнства. Социальная дифференциация общества усугубляется, большой процент семей доходит до нищеты. На это влияет множество факторов, такие как разложение существующей социальной инфраструктуры, коммерциализация и коррупционность сфер здравоохранения и образования, нестабильность доходов, рост уровня безработицы. Поэтому социум, а прежде всего государство, должны изменить политику по отношению к семье как социальному институту, чтобы ее сохранить. Национальные интересы России требуют срочных мер по социальной поддержке семьи как основной составляющей структуры общества.

Библиографический список

1. Шмелёва Н.Б. О проблемах современной семьи и реализации основных направлений семейной политики // Отечественный журнал социальной работы. 2006. №2. С. 53-59.
2. Дармодехин П.Е., Елизаров В.И. Проблемы семьи и семейной политики // Социально-политический журнал. 1994. № 9-10. С. 22-29.
3. Кошарная Г.Б., Каримова Л.Ф. Влияние семейного положения на уровень бедности населения (региональный аспект) // Актуальные вопросы экологии человека – социальные аспекты: сборник научных статей Международной практической конференции / под ред. Г.М. Хасанова. 2017.

Палиц
Александра Михайловна
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Palits A.M.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 340

АЛИМЕНТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

К.С. Артамошкина

ALIMONY OBLIGATIONS IN THE RUSSIAN FEDERATION

K.S. Artamoshkina

Аннотация. В данной статье речь идет об алиментных обязательствах и их основных характеристиках.

Ключевые слова: алименты, алиментные обязательства, родители, дети, семейные отношения.

Abstract. In this article deals with alimony obligations and the irmain characteristics.

Keywords: alimony, alimony obligations, parents, children, family relation.

Что такое алиментные обязательства и откуда они берутся? Этот вопрос интересует многих, поэтому рассмотрим его подробнее.

Алиментные правоотношения возникают обычно на основании нетрудоспособности и нуждаемости супруга. К примеру, если супруг получил какое-то заболевание и потерял способность работать.

Сюда же можно отнести случаи, когда человек не зарабатывает ту сумму денег, которой бы хватило на минимальные нужды.

Если супруга находится в положении или воспитывает малолетнего ребенка (до 3-х лет). И отнесем сюда еще один случай, при котором можно требовать алименты. Это когда супруг ухаживает за общим ребенком-инвалидом.

В алиментных правоотношениях обязательно должны присутствовать субъект, объект и непосредственное содержание. Без этих трех

элементов алиментные правоотношения не возникнут. Другими словами, одни члены семьи будут платить деньги другим.

«Сторонами таких правоотношений являются получатель и плательщик. Получателем будет физическое лицо, которое состоит в семейной связи с плательщиком и у него основания для получения алиментов», – писал Кабышев О.А.[3]

Стоит отметить, что плательщик алиментов должен быть дееспособным гражданином, который достиг совершеннолетия, в противном случае на данного человека алиментные обязательства оформить будет сложно.

Титов Г.А. писал: «Понятие алиментных обязательств состоит из таких категорий, как субъекты алиментных правоотношений, взаимодействующих в данных социальных связях. В большинстве случаев алиментные правоотношения возникают между супругами не только в разводе, но и в браке. Между родителями и детьми также могут возникнуть данные правоотношения».

Макарова И.В. выделила несколько видов алиментов: «по субъективному признаку на алименты, по порядку выплаты, по способу выплаты, а также по срокам выплаты» [4].

Конечно, для всех людей существуют разные причины появления алиментных правоотношений. Но обычно основанием для возникновения алиментных обязательств является семейная связь субъектов данного правоотношения. Также алиментные обязательства могут возникать при наличии судебного решения или при взаимном согласии сторон. Отказаться платить алименты, к счастью, а, может, кому-то к сожалению, нельзя.

В большинстве случаев на алименты подает женщина, которая хочет взыскать с бывшего супруга деньги на содержание их общего ребенка. Но современное общество настолько интересно, что нынешние мужчины забирают у вполне адекватной женщины детей себе, чтобы воспитывать их в одиночку, аргументируя это тем, что «с папой им будет лучше». При этом они хотят получать от бывшей жены алименты на их содержание.

Но и это далеко не все. На практике немало случаев, когда недобросовестная супруга или супруг обратились в суд для взыскания алиментов для того, чтобы просто получать дополнительные деньги. При этом супруги живут душа в душу. На мой взгляд, достаточно странное явление, но таких случаев становится все больше.

«Для удержания алиментов из дохода плательщика необходимо иметь исполнительный лист, который выдает суд, также может быть судебный приказ или соглашение об уплате алиментов», – пишет Кабышев О.А.[3]

Под доходами плательщика алиментов можно понимать: прямые доходы, т.е. заработная плата;

денежные средства на счетах;
денежные средства, которые плательщик передал кому-либо по договору;

любое другое имущество плательщика.

На сегодняшний день в Российской Федерации средняя выплата алиментов на одного ребенка составляет 6250 рублей. Но государство идет на уступки в тех случаях, когда плательщик не имеет официального заработка. В таких случаях выплата на одного ребенка в месяц составляет всего 1300 рублей. Для среднестатистического человека в нашей стране это вполне приемлемая сумма, чтобы выплачивать ее раз месяц. Но, к большому сожалению, очень много плательщиков пренебрегают этим и недобросовестно подходят к выполнению своих обязательств. Именно поэтому существует порядок взыскания задолженностей по алиментам, который регулируется Семейным кодексом Российской Федерации.

Многократно говорилось о том, чтобы создать государственный алиментный фонд, с целью защиты прав несовершеннолетних детей, которым не удастся получить свои законные алиментные выплаты.

Но все-таки хочется надеяться на то, что современные люди, которые создают семью, уверены в своем будущем. Потому что создавать ячейку общества очень ответственный шаг, к которому нужно подходить со всей серьезностью. Хочется, чтобы семьи не распадались так часто, как это происходит на данный момент в стране. Дети, которые родились в этих браках, не должны страдать от того, что их родители не могут договориться между собой. Если уж так вышло, что супруги разводятся, то главное – не ущемлять детей и исправно платить алименты. Любой отказ или неплата могут негативно повлиять на будущее детей.

Подводя итоги, нужно сказать, что алиментные правоотношения носят субъективный характер. Плательщик вправе сам решать, платить ли ему алименты. К сожалению, не все поступают по совести и дети остаются без выплат. Помочь изменить ситуацию, возможно, поможет ужесточение ответственности за сокрытие доходов, наказание за отказ оплаты алиментов, а также создание государственного алиментного фонда.

Библиографический список

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // [Электронный ресурс] Дата обновления: 21.07.2014. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс». 2018

2. Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. // [Электронный ресурс] Дата обновления: 29.12.2017. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс». 2018

3. Кабышев О.А. Право на алименты. М.: Приор, 2008. 35 с.

4. Макарова И.В Семейное право. М., 2012. 137 с.

5. Титов Г.А. Семейное право России. М.: Норма, 2015. 378 с.

УДК 331.4

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ УСЛУГ

В.В. Глазунова

ADAPTATION OF THE PERSONNEL IN THE SERVICE SECTOR

V.V. Glazunova

Аннотация. В данной статье проведен анализ особенностей процесса адаптации персонала организации. Выделены этапы программы адаптации новых работников.

Ключевые слова: адаптация, персонал, программа адаптации, сфера услуг, система адаптации.

Abstract. This article analyzes the features of the process of adaptation of the organization's personnel. Stages of the program of adaptation of new workers are allocated.

Keywords: adaptation, personnel, adaptation program, service sector, adaptation system.

На современном этапе активно развивающееся предприятие, или, наоборот, имеющее проблемы с высокой текучестью кадров, испытывает необходимость формирования и развития системы адаптации своего персонала. Когда предприятие относится к малому бизнесу, руководство имеет возможность лично заниматься новыми сотрудниками, но когда бизнес растет и увеличивается, руководители стараются стандартизировать процедуры по взаимодействию с новым персоналом, что и означает создание системы адаптации на предприятии.

Адаптация персонала – это своеобразная процедура «внедрения» нового работника в предприятие, в котором происходит усвоение им норм и правил данной организации, происходит вживание в коллектив, понимание норм взаимоотношений в этом коллективе, усвоение системы профессиональных знаний, далее применяемых в ежедневной трудовой деятельности [2].

Организация и проведение целенаправленной адаптации персонала является насущной необходимостью для любых современных предприятий вне зависимости от их рода деятельности. Когда руководство целе-

направленно применяет инструменты адаптации и вводит в курс деятельности своего предприятия новых сотрудников, это не только позволяет решить ряд проблем, связанных с управлением, но и дает возможность ощутимо повысить результативность и производительность труда [1].

В современных условиях отечественные предприятия вынуждены придерживаться определенных целей выполнения программы адаптации новых работников, к которым относятся ограничения начальных затрат, снижение страха и волнения у нового сотрудника, сокращение текучести кадров, экономия времени руководства и работников на ознакомление со своими рабочими функциями, развитие положительного отношения к своим трудовым обязанностям [1].

Необходимо отметить, что в призме управления персоналом наиболее важное значение приобретает производственная адаптация как основа для решения проблем у работников с формированием необходимого уровня производительности и качества труда за короткий срок. И, конечно, на успешность процесса адаптации имеет прямое влияние характер производства, состояние его внутренней среды и заинтересованность самого нового работника. Если в новой сфере работнику сложнее чем на предыдущем месте работы, тогда и его адаптация будет проходить труднее.

В свою очередь, анализ особенностей трудовых отношений в сфере услуг показывает, что актуальной проблемой адаптации работников является отсутствие должного пристального внимания у нового сотрудника в связи с разнохарактерностью субъектов сферы usługового сектора экономики, поэтому руководству требуется проявлять выдержку к новому работнику.

Например, в течение первой недели руководитель или наставник должен общаться с новым сотрудником, проявлять интерес к его работе, консультировать по возникшим трудностям и советовать, как их преодолеть.

Если руководитель будет выполнять данные рекомендации, то это позволит ему на протяжении испытательного срока выявить плюсы и минусы нового работника, увидеть, как складываются его отношения с коллективом.

Немаловажно руководству уделять достаточно внимания организации условий труда и рабочего места, адаптировать его к новому сотруднику. А именно подразумевается такая организация рабочего места, которая соответствовала бы требованиям охраны и организации труда: эргономичное, гибкий график рабочего времени и ритма работы, структурирование подразделений и распределение трудовых обязанностей, функций и задач, учитывая психологические особенности сотрудников, включая разработку индивидуальной системы мотивации для каждого звена [2].

Зачастую большинство людей, придя на новое место работы, беспокоятся, что не справятся с новой должностью и обязанностями, боятся показаться некомпетентными, не найти общий язык с новым коллективом и руководством, а самым важным здесь является страх потерять работу или перспективы в продвижении. С учетом этого перед новыми работниками не должны стоять сложно достижимые цели, но и задачи не должны быть простейшими, так как при их выполнении человек должен ощутить эффект от успешного выполнения.

Таким образом, главной рекомендацией по адаптации новых сотрудников на предприятии сферы услуг можно назвать поэтапность данного процесса в рамках программы, составленной руководством самой организации.

Процедура адаптации персонала может быть представлена в рамках программы, которая будет включать такие этапы, как:

I. Подготовительный этап, на него затрачивается один день.

До выхода сотрудника на работу заранее осуществляется беседа с руководителем подразделения сотрудников производственного подразделения о приеме новых работников, происходит подготовка рабочих мест.

II. Ознакомительный этап, на него отводится один-два дня.

Организуется беседа по ознакомлению под руководством менеджера по персоналу, экскурсия-ознакомление с производственными подразделениями предприятия, знакомство с коллективом с целью получения обратной связи от новых сотрудников.

III. Основной технологический этап реализуется в течение одной недели.

Осуществляется подробное знакомство с технологиями и процедурами деятельности конкретного подразделения предприятия, к которому относится и новый сотрудник.

IV. Стажировочный этап занимает от двух до трех месяцев.

Производится введение в должность и знакомство с производственным рабочим местом, составляется план работы на период испытательного срока, разрабатывается план мероприятий, основанный на составлении личного плана профессионального и служебного развития сотрудника.

Таким образом, адаптация персонала на предприятии сферы услуг имеет свои специфические особенности, что должно иметь отражение в создаваемой руководством предприятия программе адаптации новых работников. Разделение этой программы на несколько этапов может позволить предприятию снизить затраты на прием новых сотрудников, которые связаны с текучестью кадров. В целом же существование подобного рода программы позволяет руководству привлечь «старых» работников к процессу адаптации новичков, что определенно подчеркивает их значимость в процессах сплочения коллектива и т.д. Однако

руководству предприятия необходимо помнить о таких наиболее важных аспектах адаптации, как климат в коллективе, коммуникативный механизм между персоналом, а главное – методы руководства, которые оказывают помощь в адаптации новых сотрудников.

Библиографический список

1. Володина Н.В. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы. М.: Эксмо, 2016. 472 с.

2. Новицкая Т.С., Ивлушкина О.С. Управление адаптацией персонала в организациях сферы услуг // Молодой ученый. 2016. №11. С. 879-883.

**Глазунова
Валентина Вячеславовна**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Glazunova V.V.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331.1

НАЙМ ПЕРСОНАЛА КАК ОДИН ИЗ ГЛАВНЫХ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ

Н.Н. Кузнецова

RECRUITMENT OF PERSONNEL AS ONE OF THE MAIN PERSONNEL PROCESSES

N.N. Kuznetsova

Аннотация. В данной статье анализируется процесс найма сотрудников. Выделяются положительные и негативные последствия организации процесса привлечения сотрудников на вакантные места.

Ключевые слова: управление персоналом, найм сотрудников, процесс отбора и подбора персонала.

Abstract. This article analyzes the process of hiring employees. There are positive and negative consequences of the organization of the process of attracting employees to vacancies.

Keywords: personnel management, hiring employees, the process of selection and selection of personnel.

Набор персонала в организацию, с одной стороны, можно представить, как достаточно простой процесс, с другой – очень сложный, так как неправильно подобранный сотрудник может привести к убыткам компании, даже превышающие те, что возникли бы при незакрытой вакансии.

Персонал играет не последнюю роль в получении прибыли организации, исходя из этого важно создать эффективную систему подбора и найма сотрудников, постоянно ее совершенствуя. Ошибки в подборе кадров часто влекут за собой цепь непредвиденных сложностей в деятельности организации, которые могут быть связаны с возможным перемещением, а иногда и увольнением сотрудника. Для организации в целом привлечение персонала представляет собой процесс, который обеспечивает ее жизнедеятельность. Очевидным является тот факт, что без рабочих рук, компетенций специалистов и руководителей ни одна организация существовать не может. Целесообразность привлечения новых квалифицированных сотрудников определяется новыми возможностями, стадией развития бизнеса, размером компании, спецификой ее деятельности и многими другими внутренними и внешними факторами.

В настоящее время в современных организациях система управления персоналом включает ряд обязательных направлений (функций). Поиск и отбор персонала является одним из первых и одним из наиболее важных этапов в общем цикле движения персонала в организации. Для того чтобы привести в соответствие ожидания соискателя и организации по отношению друг к другу и тем самым устранить или минимизировать проблемы, возникающие между новым сотрудником и организационным окружением, важно четко представлять, на какое место в организации претендует соискатель и какую роль отводит ему организация [2, с. 53].

Современная практика показывает, что качественно проведенный отбор и найм персонала позволяет оградить организацию от ненужных ей работников, а также помогает рационально использовать профессиональные возможности «новичка». Отбор персонала оказывает значительное влияние на результативность всех последующих персонифицированных технологий управления персоналом. В настоящее время процесс отбора персонала стал более сложным и ответственным. Сейчас уже мало просто укомплектовать штат необходимым количеством работников, необходимо «правильно» использовать принятых сотрудников. Произошли существенные перемены во внутренних процессах самой организации, изменились роли руководителей и работников, изменился сам рынок труда. В связи с этим можно выделить наиболее значимые изменения:

- жесткая структура иерархии становится более «плоской»;
- специальные отделы преобразуются в команды (объединение в группы специалистов разной квалификации для решения каких-либо задач);
- простые цели заменяются сложными, комплексными;
- инициативность и креативность сотрудников способствует продуктивному решению задач и поощряется руководством;
- практикуется передача части полномочий и ответственности за результат сотрудникам, выполняющим определенные проекты [3, с. 89].

Все вышеперечисленные трансформации позволили организации сократить время принятия решений, уменьшить разрыв между планированием и реализацией, упразднить лишние, не представляющие ценности функции управления. Поэтому так остро стоит проблема привлечения квалифицированного персонала в организацию, решить которую можно только с помощью грамотно построенной системы найма.

Однако, несмотря на положительные изменения в практике управления персоналом в последние десятилетия, сохраняются тенденции, которые оказывают влияние на систему найма сотрудников. К ним можно отнести относительно короткий период существования рыночных отношений в стране; дефицит знаний, компетенций требуемый большинством руководителей; а также многонациональность страны, размеры территории усложняют работу организаций. Все это «тормозит» развитие практики управления человеческими ресурсами в соответствии с международными стандартами. Тем не менее многие организации начинают осознавать потери от ошибок, возникающих в процессе управления персоналом.

Так, например, в процессе некачественно организованного поиска и отбора персонала организация может нести определенные финансовые потери. Прямые финансовые потери при ошибках отбора включают в себя следующие расходы: низкая производительность, низкая прибыль, низкое качество продукции или услуг; неблагоприятный имидж организации в глазах клиентов, партнеров и поставщиков, снижение конкурентоспособности товаров и услуг, расходы, связанные с обучением, переводом и увольнением неподходящих сотрудников. Косвенные издержки, связанные с отбором новых работников, часто не поддаются точной оценке. Одним из отрицательных последствий плохой организации найма и отбора является высокий уровень текучести кадров. Очень важная статья не прямых издержек связана с влиянием высокой текучести кадров на социально-психологический климат, трудовую мотивацию и удовлетворенность персонала работой в организации [1, с. 194].

Качественный отбор персонала напротив способствует снижению показателей текучести кадров, позволяет снизить затраты на наем, обучение и развитие персонала, а также способствует формированию благоприятной социально-психологической обстановке в коллективе.

Таким образом, найм персонала – один из важных этапов в системе управления персоналом любой организации, необходимый для привлечения квалифицированных специалистов и для успешного поддержания конкурентоспособности. В прошлом преимуществом организаций были новейшие технологии, оборудование, качество сервиса. Сейчас преимуществом организации стал персонал, с высоким уровнем знаний, аналитическим мышлением, достаточным уровнем компетентности, а также профессиональными и личностными возможностями.

Библиографический список

1. Валиуллина Н.Р. Найм персонала: научно-практическое пособие. М.: Либерей-Бибинформ, 2010.
2. Кузьмина И.Г. Роль отбора персонала в системе организационного управления // Современные тенденции развития теории и практики управления в России и за рубежом. 2016. №7.
3. Ганноченко А. Результатники и процессники: результаты, создаваемые сотрудниками. М.: Альпина Паблишер, 2018.

Кузнецова Наталья Николаевна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Kuznetsova N.N.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 316

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ КОМПЕНСАЦИОННОГО ПАКЕТА

А.А. Симакова

MODERN APPROACHES TO FORMATION OF THE COMPENSATION PACKAGE

A.A. Simakova

Аннотация. В статье рассматривается методология формирования компенсационного пакета организации как элемента системы льгот для сотрудников социального характера. Представлены механизмы оптимизации его структуры.

Ключевые слова: компенсационный пакет, оптимизация социальных льгот, принципы формирования компенсационного пакета.

Abstract. This article discusses the methodology for forming the organization's compensation package as an element of a system of benefits for social workers. The mechanisms of optimization of its structure are presented.

Keywords: compensation package, optimization of social benefits, principles of formation of a compensation package.

Процесс функционирования организации, прежде всего, связан с деятельностью персонала. Значимым интересом фирмы в процессе ее хозяйствования является получение прибыли, а для работника – получение трудового дохода. Особенность такого взаимодействия заключается в том, что оно достигает оптимального уровня в процессе реализации интересов обеих сторон. То есть для получения своей конечной цели организация должна обеспечить удовлетворение интересов сотрудника при оказании

ему защиты, возможности самореализации и личного роста в материальном и духовном планах. При этом сам сотрудник должен качественно выполнять свои трудовые обязанности для обеспечения эффективной работы организации.

Современные методы ведения деятельности требуют от организаций новых типов экономического мышления при использовании мотивационных механизмов. Такие мотивационные механизмы давно используются в зарубежном опыте управления персоналом, в последнее время стали внедряться в российской практике.

Таким образом, работодатель должен выполнять функцию не просто по выплате заработной платы, но и по обеспечению организации эффективного трудового процесса при взятии ряда социальных рисков на себя. Основным методом устранения социальных рисков является компенсация.

Успех коммерческой организации в плане управления персоналом самым прямым образом связан с эффективностью применяемого компенсационного пакета, который способен побудить сотрудника к достижению личных и общих с организацией целей [1].

Компенсационным пакетом принято называть часть трудового дохода сотрудника, которая не включена в заработную плату и направлена на цели обслуживания социальных рисков.

Для успешного формирования компенсационного пакета важным является соблюдение базовых принципов, отраженных в таблице.

Базовые принципы формирования компенсационного пакета [1]

Принцип	Описание действия
Системность	Место пакета в оплате труда
Обоснованность	Эффективный расход выделяемых средств
Прозрачность	Сотрудники должны полностью понимать имеющуюся систему вознаграждений и премий
Стратегическая необходимость	Соответствие стратегии компании
Индивидуальность	Удовлетворенность потребностей конкретного сотрудника
Результативность	Зависимость выплат от результатов деятельности сотрудника

В современных условиях существуют разные подходы к формированию компенсационного пакета для сотрудников компании, которые основаны на национальных особенностях выплат. Учет этих особенностей и принципов позволит сформировать оптимальный пакет компенсаций, который станет инструментом воздействия на персонал.

Премияльная часть должна быть связана с личным трудовым вкладом сотрудника в конечный результат деятельности компании.

Размер компенсационного пакета сотрудника можно рассматривать как процесс формирования выплат, зависящих от следующих переменных [2]:

$$K_{\Pi} = f(L, BO, PT, GP, PM),$$

где L – личностные характеристики сотрудника; BO – возможности организации, характеризующие ее финансовым состоянием; PT – состояние рынка труда в данный момент; GP – система государственного регулирования МРОТ; PM – особенности рабочего места, отраслевая специфика.

При формировании компенсационного пакета учитывают следующее распределение благ:

распределение по труду, а точнее, по результатам труда работников;

распределение по предельной продуктивности с учетом ситуации на рынке труда (соотношение спроса и предложения);

распределение по собственности;

распределение по способностям;

распределение по должности (что особенно характерно в нашей стране).

Типовая структура формирования компенсационного пакета отражена на рисунке.



Типовая структура формирования компенсационного пакета [3]

Таким образом, в современных условиях компенсационный пакет является одним из факторов повышения конкурентоспособности компании, который позволяет мотивировать, размещать и развивать персонал фирмы и строить долгосрочное сотрудничество.

Теоретики и практики признают, что роль компенсационного пакета в современных условиях заключается в том, что он является существенным элементом мотивационной системы организации по отношению к своему персоналу. Опыт российских предприятий последних лет показывает, что предоставление работникам дополнительных льгот в компании повышает результативность их работы, усиливает роль мотивации, снижает текучесть персонала, что в итоге способствует повышению конкурентоспособности фирмы.

Библиографический список

1. Бахарев В.В., Гузаиров В.Ш., Кошарная Г.Б. Современные кадровые технологии: учебное пособие. Белгород: Изд-во БГТУ, 2011.

2. Российский и зарубежный опыт мотивации труда. URL: http://studbooks.net/1461925/menedzhment/rossiyskiy_zarubezhnyy_opyt_motivatsii_truda (дата обращения: 09.12.2018).

3. Компенсационный пакет работника организации. URL: <http://upravlenam.ru/page307/page474/index.html> (дата обращения: 10.12.2018)

**Симакова
Анна Алексеевна**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Simakova A.A.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ЕЕ РОЛЬ В УПРАВЛЕНИИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Ю.С. Синельникова, Е.А. Данилова

ORGANIZATIONAL CULTURE AND IT'S ROLE IN THE MANAGEMENT OF THE MODERN ORGANIZATION

Yu.S. Sinelnikova, E.A. Danilova

Аннотация. В статье проанализированы основные элементы и функции организационной культуры, а также рассмотрена значимость ее роли в управлении современной организацией.

Ключевые слова: организационная культура, элементы и функции организационной культуры, управление организацией.

Abstract. In the article were analyzed basic elements and function of organizational culture, considered significance it's role in the management of the modern organization.

Keywords: organizational culture, elements and functions of organizational culture, management of the organization.

Актуальность изучения данной темы связана с повышением интереса к организационной культуре как со стороны учёных и исследователей, так и со стороны работодателей. На современном этапе развития менеджмента в России заметна тенденция возрастания роли организационной культуры и ее значимости в управлении современной организацией. Эффективность деятельности организации зависит не только от компетентности сотрудников и руководства, прорыва в области техники и технологии, но и от нравственных принципов, по которым она живет, ее общей культуры и духовного мира [1].

Работодателям необходимо помнить, что цели, которые ставит перед собой организация, не должны противоречить сложившимся в ней нормам и ценностям. Культура оказывает влияние на поведение сотрудников, их производительность труда и в целом на желание работать в данной организации. Именно поэтому организационная культура может помочь работодателю в управлении организацией.

Любая компания стремится сформировать свой собственный облик, который сделает её уникальной и узнаваемой.

Исследователи по-разному трактуют определение организационной культуры, при этом вкладывая в него набор необходимых элементов, которые раскрывают понятие культуры. Зачастую данные элементы объединяются в одном определении. Организационная культура – это совокупность господствующих в организации ценностей, норм и образцов поведения, которые влияют на модель деятельности персонала независимо от занимаемой должности и обязанностей, которые он выполняет [2]. К элементам организационной культуры следует отнести следующие:

1. Традиции и обычаи, уровень сплочённости сотрудников. К примеру, существуют организации, у которых есть традиция отмечать праздники вместе с семьями, устраивать совместные поездки и экскурсии. К данному элементу организационной культуры также относится система мотивации и вознаграждений работников и кадровая политика.

2. Ценности – это ценностные ориентации. Данный элемент организационной культуры показывает то, какое поведение сотрудников можно

считать приемлемым, как строятся отношения с начальством, коллегами не только в рабочей обстановке, но и за её пределами.

3. Стили руководства – элемент, который оказывает важнейшее воздействие на всю организационную культуру. Именно от руководителя во многом зависит, как будет развиваться организационная культура в данной организации.

4. Символика позволяет передать общественности главные ценности, которые присущи компании. К этому элементу организационной культуры следует отнести логотип, торговый знак, фирменный стиль, слоган.

5. Деловой этикет играет немаловажную роль в организационной культуре. Сегодня многие крупные организации стремятся к тому, чтобы сотрудники придерживались определенной стилистики в одежде, манере поведения, общении с клиентами и поставщиками [3].

Организационная культура представляет собой достаточно сложную и многофункциональную систему. К её общим функциям, которые остаются неизменными, можно отнести следующие:

1. Познавательная. Данная функция даёт возможность сотруднику удовлетворить такие потребности, как любознательность, стремление к научным исследованиям, желание понять, какую роль он играет в данном коллективе.

2. Коммуникационная. Ценности и нормы делового поведения и этика общения, принятые в данной организации, помогают установить и использовать эффективные коммуникационные потоки, которые обеспечивают взаимопонимание, взаимодействие, позволяют в короткий срок решать важные вопросы.

3. Мотивирующая. Причастность к сильной организационной культуре представляет собой достаточно мощный стимул к росту производительности труда, желанию работать на благо своей компании. Высокая миссия, доброжелательные взаимоотношения, продуманная система материального и социального стимулирования, коллегиальный стиль руководства, являясь элементами организационной культуры, оказывают достаточно сильное мотивирующее воздействие на работу сотрудников компании.

4. Инновационная функция помогает современным организациям чувствовать себя уверенно в условиях конкурентной борьбы, занимать передовые позиции в экономике. Фундаментом инновационной функции служит система целей, которая ориентирована на потребности клиентов, готовность идти на риск и внедрять инновации. Результатом ее является формирование успешного имиджа компании и завоевание высокого авторитета как у поставщиков, так и у потребителей [4].

Роль организационной культуры возрастает с течением времени, так как ее корни лежат глубоко в убеждениях людей. Она отражает опыт прошлых лет, приводивших организацию к успеху. Организационная культура является фактором успешной деятельности компании. Сильная культура должна включать в себя ценности, которые будут разделять все сотрудники данной компании, что, в свою очередь, гарантирует благоприятный психологический климат в коллективе, повышение производительности труда, высокий уровень стабильности.

Организационная культура является ядром жизненного потенциала предприятия. Опыт показывает, что более успешные организации имеют сильную организационную культуру. Манера общения, стиль поведения, основные ценности, нормы, принципы жизнедеятельности – основные показатели, которые являются отличительным признаком любой организации. Кроме этого, данные показатели оказывают существенное воздействие на развитие и выживание в долгосрочной перспективе. Организационная культура способствует концентрации усилий на важнейших стратегических направлениях, которые зависят непосредственно от основного предназначения любой организации – её миссии [1]. Культурой необходимо заниматься не менее серьезно, чем любыми другими сторонами деятельности организации. Современному руководителю нужно уметь грамотно осуществлять анализ культуры, определять направления ее развития, анализировать факторы, которые оказывают на нее наиболее сильное воздействие, корректировать те или иные элементы и параметры культуры.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б., Толубаева Л.Т. Организационная культура: учебное пособие. Пенза: Изд-во Пензенского государственного университета, 2012. С. 4-5.
2. Алешина Л.А., Заглада Т.П. Исследования организационной культуры предприятия // Молодой ученый. 2016. №18. С. 222-227.
3. Столяренко А.В., Подколзина М.В. Организационная культура как механизм повышения эффективности деятельности предприятия // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. № 1. С. 1-6.
4. Труфанов А.В. Влияние организационной культуры на деятельность организации // Экономика, управление, финансы: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Пермь, февраль 2014 г.). Пермь: Меркурий, 2014. С. 150-153.

**Синельникова
Юлия Сергеевна**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Sinelnikova Yu.S.
Penza State University,
Penza, Russia

**Данилова
Елена Александровна**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Danilova E.A.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331.1

ОСНОВНЫЕ МЕТОДИКИ ИНТЕРВЬЮ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА

К.В. Шкатова

THE BASIC INTERVIEW TECHNIQUES USED IN RECRUITMENT

K. V. Shkatova

Аннотация. В статье рассмотрены методики интервью и их значение в практике подбора персонала. Выделены достоинства и недостатки каждой технологии.

Ключевые слова: интервью; подбор персонала; собеседование; виды интервью; особенности применения интервью.

Abstract. The article describes in detail the methods of interviews and their importance in the practice of recruitment.

Keywords: interview; recruitment; interview; types of interviews; features of interview application.

На данный момент времени рентабельность компании на рынке полностью зависит от квалифицированного персонала. Сотрудники организации рассматриваются как фактор конкурентоспособности организации.

Чтобы эффективно подобрать и отобрать кандидатов на должность, HR-менеджеры прибегают к использованию интервью как основной составляющей собеседования.

Метод интервью является более простой и малозатратной технологией подбора персонала, согласно опросам российских компаний данный метод используют в 98% отечественных фирм. Низкие затраты и легкость в использовании данного метода не являются утверждением о том, что интервью обладает низкой достоверностью. По данным зарубежных

HR-специалистов, если метод интервью использовать грамотно, то его точность может достигать до 60% [1].

Метод интервью (индивидуальное собеседование) – это беседа при приеме на работу, проводимая по заранее намеченному плану. Цель интервью – выявление степени соответствия кандидата предлагаемой ему должности, а также стилю компании в целом, ее организационной структуре [2, с. 92-96].

Интервью при подборе персонала должно быть структурированным, это необходимо для того, чтобы полученная информация подходила для оценки и сравнения сразу нескольких кандидатов.

Выделяют пять различных методик (таблица).

Методики проведения интервью

№	Методика	Основная характеристика
1	Методика проведения группового интервью	Данная методика применяется при первичном отборе аппликантов на вакантную должность, которые не требуют уникальных навыков и значительной квалификации. Состав группы 3-5 человек. Опросное время: 45-60 минут. Предварительное заполнение анкеты. Анкетных вопросов должно быть не более 15. После заполнения проводится непосредственно само интервью.
2	Методика проведения поведенческого интервью	Эта методика позволяет выстроить поведение аппликанта в будущем. Именно с этой целью задаются вопросы о предыдущих местах работы. Концентрировать внимание следует на вопросах, которые касаются непосредственно претендуемой должности. Формулировать вопросы необходимо так, чтобы кандидат мог привести конкретные примеры: «опишите ситуацию, когда...», «приведите примеры того, как...».
3	Методика проведения проективного интервью	Методика базируется на склонности людей проектировать собственный жизненный опыт и личные представления на действия и поступки других людей, чтобы объяснить поведение, действия, мотивы других людей с учетом собственного опыта, видения и позиций. Использование проективных методик полезно при проведении интервью за счет уменьшения социально желаемых ответов.
4	Методика проведения ситуационного интервью	Данная методика основывается на использовании определенных ситуационных задач. Сущность ситуационного интервью в том, что аппликанту предлагается выбрать определенный вариант из уже предложенных или смоделировать решение сложившейся ситуации. Выбирая определенную модель поведения, кандидат демонстрирует наиболее приемлемый (желательный, оптимальный) для себя вариант. HR-менеджер при этом может определить, насколько выбранная аппликантом модель поведения совпадает с организационными установками.
5	Методика проведения стрессового интервью	Методика стрессового интервью предполагает искусственное создание напряженной и нервной обстановки для самого кандидата, для того чтобы вывести аппликанта из равновесия. Данный метод помогает выявить такие качества, как стрессоустойчивость, коммуникабельность, гибкость поведения. Например, стресс-интервью могут проводить сразу два HR-менеджера. Один из них задает профессиональные вопросы и положительно оценивает ответы кандидата, а другой – жесткие вопросы, выражает недоверие к кандидату, критикует его, не соглашается с ответами.

Источник: Скирта А.В., Морозова О.А. Методики проведения интервью и их эффективность при подборе персонала // VII Международная студенческая научная конференция «Студенческий научный форум – 2015». URL: <https://scienceforum.ru/2015/article/2015008388> (дата обращения: 11.12.2018).

Метод группового интервью имеет ряд достоинств, к ним относятся: сокращение времени на собеседование; оценка кандидатов происходит на контрасте; конкурсный отбор на рабочее место. Однако данная технология имеет и ряд недостатков, к ним относятся: высокая нагрузка на HR-менеджера (интервьюера); поверхностная оценка кандидата на вакантную должность; затраты на организационные вопросы.

Метод поведенческого интервью основывается на том, что поведение соискателя в прошлом лучше всего расскажет о его поведении в будущем. Критерии оценивания поведенческих примеров зависит от того, был ли пример полным, неполным, ошибочным; содержал ли он в себе ситуацию, мнение, общие рассуждения или результат [1].

При использовании метода проективного интервью вопросы направлены на выявление позиции опрашиваемого касательно следующих компетенций: честность; лояльность; мотивация; взаимоотношения в трудовом коллективе; поведение в конфликтной ситуации и т.д. Данная технология основана на построении вопросов таким образом, чтобы кандидат оценивал не себя, а людей вообще или какого-то персонажа.

Метод ситуационного интервью позволяет выявить нормы и ценности претендента, а также понять, соотносятся ли его ценностные ориентации с корпоративной политикой организации. Также данная технология используется для выявления навыков, необходимых для определенных типов работ.

Технология стресс-интервью применяется для выявления уровня стрессоустойчивости претендента, уверенности в себе, способности выдержать давление со стороны руководителей, клиентов, партнеров, коллег. Необходимо помнить, что после проведения собеседования в форме стресс-интервью претенденту следует обязательно объяснить, по какой причине с ним был построен именно такой диалог. В противном случае у него может сложиться неправильное впечатление о компании, и впоследствии это может навредить имиджу организации и бренду работодателя.

При выборе определенной методики проведения интервью важно исходить из того, на какую должность претендует кандидат, срочная ли это вакансия, как обстоят дела в организации, какова ситуация на рынке труда и другие факторы, которые могут повлиять на выбор специалиста.

Таким образом, в соответствии с особенностями и возможностями интервью этот метод активно используется в системе управления персоналом для оценки и изучения кандидатов в процессе найма персонала. Интервью играет важную роль при отборе и оценке персонала. Поэтому каждый менеджер по персоналу должен в совершенстве владеть техникой ведения интервью.

Библиографический список

1. Скирта А.В., Морозова О.А. Методики проведения интервью и их эффективность при подборе персонала // VII Международная студенческая научная конференция «Студенческий научный форум». 2015. URL: <https://scienceforum.ru/2015/article/2015008388> (дата обращения: 11.12.2018).
2. Бахарев В.В., Гузаиров В.Ш., Кошарная Г.Б. Современные кадровые технологии: учебное пособие. Белгород, 2011.

**Шкатова
Ксения Валерьевна**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Shkatova K.V.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 311.2

ЭКСПЕРТНЫЙ ОПРОС

М.Н. Абарина

EXPERT SURVEY

M.N. Abarina

Аннотация. Методы экспертной оценки применяют сейчас в ситуациях, когда выбор, обоснование и оценка последствий решений не могут быть выполнены на основе точных расчетов. Такие ситуации часто возникают при разработке современных проблем управления общественным производством и особенно при прогнозировании и долгосрочном планировании. В статье освещаются специфика и область применения экспертной оценки.

Ключевые слова: метод экспертных оценок, экспертный опрос, интервьюер, респондент.

Abstract. Methods of expert evaluation are now used in situations where the choice, justification and assessment of the consequences of decisions can not be made on the basis of accurate calculations. Such situations often arise in the development of modern problems of public production management and, especially, in forecasting and long-term planning. The article highlights the specifics and scope of the expert.

Keywords: method of expert assessments, expert survey, interviewer, respondent.

В последнее время широкое распространение получили методы опроса экспертов. Экспертный опрос является разновидностью опроса, в ходе которого респондентами являются специалисты в определенной области деятельности. Отличительная особенность данного метода состоит в том, что он предполагает компетентное участие экспертов в анализе и решении проблем исследования. В опросе экспертов достаточно широко используются процедуры других методов, в частности методов анализа информации и принятия решений.

Данный метод сбора информации важен потому, что на основе авторитетного мнения он позволяет привлечь более целенаправленную аргументацию для обоснования теоретических положений и практических рекомендаций исследования.

Обычно выделяют два больших класса опросных методов – анкетирование и интервьюирование, которые связаны с письменной или устной формой общения с респондентами. Существует, однако, еще одно специфическое подразделение опросов, которое далеко не всегда учитывается при проведении социологического исследования. Оно настолько важное, что его следует рассматривать особо как превосходящее по значимости все прочие подразделения. Речь идет об обособлении массового и экспертного опросов.

Опросы этих двух видов, как правило, включаются в исследование для решения различных задач. Целью массового опроса является получение информации о знаниях, мнениях, ценностных ориентациях и установках респондентов, отражающих их отношение к определенным событиям, явлениям действительности.

Цель экспертного опроса заключается в получении информации о самих событиях и явлениях действительности, отраженной в знаниях, мнениях и оценках респондентов. Подобная информация может исходить только от компетентных лиц – экспертов, имеющих глубокие знания о предмете или объекте исследования.

Экспертный опрос в социологии (очный и заочный, одноразовый и итеративный) имеет ряд принципиальных отличий от традиционно применяемого в социологии массового опроса. [1, с. 165]

Эти два подразделения опросного метода в исследовании служат для решения различных задач, что находит отражение в содержании программы, инструментарии (формулировке обращения, вопросов, инструкций, кодировке ответов), способе отбора респондентов, определении надежности полученной информации, методе ее количественной обработки и анализа. Несоблюдение правил включения двух различных модификаций

опроса в структуру исследования может привести к получению разнохарактерной информации, неприводимой к одному основанию.

Результатом опроса экспертов является обычно не просто «усредненное» мнение группы специалистов. Происходит процесс объективизации субъективных оценок. При соблюдении известных методических требований это заметно повышает надежность прогноза. Знаменательно, что коллективное обсуждение научных проблем наиболее продуктивно именно тогда, когда предметом обсуждения являются выдвинутые ранее в индивидуальном порядке идеи, гипотезы, концепции. Следует отметить, что индивидуальные и коллективные экспертные оценки сливаются в единую систему определенного класса методов прогнозирования. Опыт показал, что неупорядоченный, произвольный опрос экспертов резко снижает качество, надежность оценок и нередко искажает данные.

Экспертный опрос наряду с традиционными методами сбора информации может широко применяться и в других областях социологических исследований. Так, В.З. Докторов справедливо указывает, что использование данного приема весьма эффективно при изучении общественного мнения. [2, с. 265]

На современном этапе развития российского общества, в период крупнейших научно-технических и социально-экономических преобразований несравненно возрастает значение социологической науки.

Всесторонняя и объективная оценка специалистов и руководителей признается активным и действенным инструментом управления, позволяющим решать производственные и социальные проблемы на предприятиях, добиваться успехов в бизнесе на основе активизации и рационального использования самого главного вида ресурсов – человеческих ресурсов. [3, с. 4]

В настоящее время в России метод экспертных оценок широко применяется при подготовке на государственном уровне важнейших народнохозяйственных решений, а также для оценки социально-экономических проблем, которые возникают в процессе разработки перспективных планов развития. В различных отраслях, ведомствах и в организациях действуют постоянные или временные экспертные комиссии, которые связаны с оценкой качества продукции и выбором перспективной техники, с предоставлением профессиональной аттестации кадров.

Следует отметить, что экспертный опрос наряду с массовым представляет собой важнейшее подразделение опросного метода. Его отличительные черты касаются задач, для решения которых он используется, функций, выполняемых в социологическом исследовании, технических и методических приемов подготовки инструментария и проведения опроса,

кодировки вопросов, включения получаемой информации в схему обработки и анализа, постановки проблемы достоверности и репрезентативности и т.п. Функции экспертного метода в социологическом исследовании не сводятся лишь к получению первичной социологической информации. Как показывает теоретический анализ, экспертные методы используют практически на каждом этапе организации и проведения социологического исследования.

Библиографический список

1. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. М.: Наука, 2013. 165 с.
2. Докторов Б.З. Экспертный опрос как метод изучения общественного мнения. М.: Юрайт, 2016. 265 с.
3. Оценка персонала: учеб. пособие / Г.Б. Кошарная, В. Рожкова, Н.В. Корж; под ред. Г.Б. Кошарной. Пенза: Изд-во ПГУ, 2012.

Абарина Мария Николаевна
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Abarina M.N.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 311.2

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

А.С. Королева

SOCIOLOGICAL RESEARCH IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

A.S. Koroleva

Аннотация. В статье рассмотрено понятие социологического исследования в целом, а также в рамках управления персоналом. Сделан акцент на программу социологического исследования и проблемы, с которыми можно столкнуться на практике в ходе проведения исследования.

Ключевые слова: социологическое исследование, достоверность, программа социологического исследования, анализ, методология, профессионализм.

Abstract. The article deals with the concept of sociological research in General, as well as in the framework of personnel management. The emphasis is

also placed on the program of sociological research and the problems faced in the practice of the organization in the course of the study.

Keywords: sociological research, reliability, research program, analysis, methodology, professionalism.

Социологическое исследование, как и множество других исследований в различных науках, играет важную роль. Оно дает возможность исследователю развиваться в его деятельности, подтверждая или отрицая свои гипотезы, собирать и анализировать информацию об изучаемом процессе.

Социологическое исследование, в свою очередь, является неким связующим звеном между эмпирическими и теоретическими знаниями. Оно дает возможность определять новые закономерности динамики социума в целом или разных его структурных элементов в частности.

Одним из решающих условий результативной работы предприятия является формирование сплоченного трудового коллектива и эффективное управление человеческими ресурсами, что предполагает изучение социально-трудовых процессов в организации и управление ими. Необходимым условием эффективной деятельности является сбор и анализ достоверной информации о взаимоотношениях, социальных процессах, группах и их развитии. Данная информация может быть получена лишь с помощью социологических исследований. [1, с.150]

Социологические исследования в сфере управления персоналом – это изучение социальных явлений и процессов в трудовых коллективах и группах. Они проводятся на основе социологической программы и научных методов сбора, обработки и анализа социальной информации для получения новых данных и выявления закономерностей трудовой жизни. Формулирование обоснованных выводов и рекомендаций направлено на создание благоприятных условий для работы коллектива, группы, отдельного индивида и достижение оптимального сочетания их интересов.

Задачи, решаемые в ходе социологических исследований, сложны и разнообразны. Во многом они определяются спецификой, содержанием и условиями деятельности конкретной организации. Тем не менее можно выделить наиболее важные задачи социологических исследований в сфере управления персоналом.

Любое социологическое исследование начинается с разработки программы. Социологическая программа выполняет следующие функции.

1. Методологическая функция программы социологического исследования позволяет четко определить изучаемую проблему, сформулировать

цели и задачи, определить и провести предварительный анализ объекта и предмета исследования. [1, с.153]

2. Методическая функция программы социологического исследования предполагает разработку общего плана исследования, обоснование объема выборочной совокупности единиц наблюдения, выбор процедуры сбора и анализа эмпирической информации.

3. Организационная функция обеспечивает разработку четкой системы распределения обязанностей между членами исследовательского коллектива, составление плана-графика проведения исследования, определение источников финансирования и т.д.

Программа социологического исследования направлена на выявление проблемной ситуации. Она может включать состояние неустойчивости объекта (социальной группы), наличие его противоречий и конфликтов, несоответствие параметров исследования задачам дальнейшего развития. В ходе исследования может возникнуть много проблем: одни проявятся в рамках отдельного подразделения или организации, другие могут затрагивать интересы больших социальных групп (отрасли или региона). Как правило, прикладные социологические исследования затрагивают практические проблемы, которые не требуют новых знаний, а пути их решения известны. Например, текучесть кадров достаточно изучена и подробно рассмотрена известными учеными в области управления персоналом. Проблема заключается в избыточной текучести персонала на предприятии. В каждом коллективе она будет иметь специфический характер, который и следует выявить в процессе социологического исследования, планируемого с целью разработки конкретных мероприятий по снижению текучести кадров.

Производственная проблема может быть описана с помощью пяти основных характеристик:

1. Сущность проблемы, ее содержание. Например, на предприятии низкая эффективность производства и высокий уровень конфликтности в трудовом коллективе. Необходимо определить:

что заставляет рассматривать данную ситуацию как проблемную;

на чем основаны оценки труда;

почему считают, что эффективность производства низкая, а социальная напряженность высокая. [2, с. 55]

2. Объектная область проявления проблемы. Необходимо четко выделить те подразделения (участки, отделы, группы), где была выявлена проблема. Предстоит также определить, насколько широко она распространена в организации, какие еще подразделения она затронула.

3. Степень проявления проблемы. Имеет смысл выяснить, насколько проблема «открыта» (широко известна) или «закрыта» (т.е. известна небольшой группе лиц). Необходимо узнать, какие люди (руководители, специалисты, рабочие и т.д.) затронуты проблемой и более всего заинтересованы в ее решении.

4. Абсолютная и относительная величина проблемы. Следует определить, какова величина ущерба (объем потерянного рабочего времени или материальных затрат). Также следует выяснить: насколько она важна для организации; как влияет на подразделения, в которых она обнаружена, и на людей, которые с нею сталкиваются.

5. Временные рамки. Установление периода существования данной проблемы и тенденций ее развития: проблема стабилизировалась или усиливается. [2, с.63]

В результате предварительного анализа проблемная ситуация получает четкое выражение в виде формулировки проблемы, которая может отличаться от первоначальной.

Таким образом, социологические исследования системы управления персоналом можно назвать разновидностью исследований, в которых рассматривают общество, коллектив, индивидуума как целостную социокультурную подсистему, влияющую на эффективность, затраты, риск системы управления, и используют специфические приемы сбора, обработки и анализа первичной социологической информации.

Библиографический список

1. Фомичев А.Н. Исследование систем управления. М.: Дашков и К, 2015. 348 с.
2. Мельников В.П. Исследование систем управления. М.: Юрайт, 2014. 447 с.
3. Гусева М.А. Применение социологических исследований в практике управления персоналом предприятий // Инновационная наука. 2015. №10.
4. Кошарная Г.Б. Проблема валидности качественных методов в социологическом исследовании // Общественные науки. 2014. №3.

**Королева
Алла Суреновна**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Koroleva A.S.
Penza State University,
Penza, Russia

ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ АЛИМЕНТНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

К.С. Артамошкина

THE MAIN CHARACTERISTICS OF MAINTENANCE OBLIGATIONS

K.S. Artamoshkina

Аннотация. В данной статье речь идет об алиментных обязательствах и их основных характеристиках.

Ключевые слова: алименты, алиментные обязательства, родители, дети, семейные отношения.

Abstract. In this article deals with alimony obligations and their main characteristics.

Keywords: alimony, alimony obligations, parents, children, family relation.

Алиментное обязательство – это урегулированное нормами семейного права имущественное правоотношение, возникающее на основе соглашения сторон или решения суда, в силу которого одни члены семьи обязаны предоставить содержание другим ее членам, а последние вправе его требовать.

Основанием для возникновения алиментных обязательств являются законодательно закрепленные положения семейного права, которые регламентируют обязанность содержать и оказывать финансовую поддержку определенным членам семьи – ст.80,85-90,93-97 СК РФ.[2]

Алиментные правоотношения состоят из субъекта, объекта обязательств и непосредственного содержания.

Сторонами такого обязательства являются получатель и плательщик. Получателем будет физическое лицо, которое состоит в семейной связи с плательщиком и у него есть основания для получения алиментов.[3]

Плательщик алиментов должен быть не только дееспособным и имеющим реальную возможность самостоятельно исполнять свои обязательства по уплате алиментов. Получатель алиментов может быть как дееспособным лицом, так и недееспособным. От имени недееспособного лица выступает его законный представитель.

Стоит отметить, что алиментные обязательства не являются санкцией и тем более мерой ответственности, так как не связаны ни с какими допол-

нительными лишениями. Они возникают независимо от вины обязательного лица.

Исключением из этого правила являются обязательства родителей несовершеннолетних детей, они возникают из юридического факта происхождения детей, которое должно быть удостоверено надлежащим образом. Однако поводом отказываться от уплаты алиментов это все равно являться не будет, так как необходимо решение суда по этому вопросу.

Понятие алиментных обязательств состоит из таких категорий, как субъекты алиментных правоотношений, взаимодействующих в данных социальных связях. С учётом того, что представляют собой субъекты алиментных правоотношений, различают такие виды алиментных обязательств:

- родителей и детей;
- супругов, как в браке, так и находящихся в разводе;
- других родственников (например, сёстры/братья).

Классификация алиментных правоотношений:

1. По субъективному признаку на алименты.
2. По порядку выплаты.
3. По способу выплаты.
4. По срокам выплаты.

Также алиментные обязательства могут возникать при наличии судебного решения или при взаимном согласии сторон.

Под доходами плательщика алиментов можно понимать:

прямые доходы, т.е. заработная плата;

денежные средства на счетах;

денежные средства, которые плательщик передал кому-либо по договору;

любое другое имущество плательщика.

Многokrатно говорилось о том, чтобы создать государственный алиментный фонд с целью защиты прав несовершеннолетних детей, которым не удастся получить свои законные алиментные выплаты.

Подводя итоги, нужно сказать, что алиментные обязательства носят имущественный характер, они всё же имеют характерные признаки, которые отличают их от иных имущественных правоотношений. Такими признаками являются, например, безвозмездность алиментных обязательств и их строго личный характер, длящийся характер и определённые основания для выплаты алиментов. Алиментные обязательства охватывают большой круг субъектов, имеющих право на получение алиментов и обязанных их уплачивать.

Библиографический список

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // [Электронный ресурс] Дата обновления: 21.07.2014. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс». 2018.
2. Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. // [Электронный ресурс] Дата обновления: 03.08.2018. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс». 2018.
3. Ионов Л.Д. Алименты в Российской Федерации. М., 2015. 127 с.
4. Пчелинцева Л.М. Семейное право России. М.: Норма, 2009. 124 с.
5. Соловьева Н.В. Правовое регулирование алиментных обязательств в РФ. 2012. 75 с.

Артамошкина Карина Сергеевна
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Artamoshkina K.S.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 311

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ХОТОРНСКИХ ЭКСПЕРИМЕНТОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Н.А. Кузьмичева

USING THE RESULTS OF THE HAWTHORNE EXPERIMENTAL IN PERSONNEL MANAGEMENT

N.A. Kuzmicheva

Аннотация. В статье подробно рассмотрены результаты хоторнских экспериментов, их влияние и значение в практике управления персоналом.

Ключевые слова: хоторнский эксперимент, мотивация, эффективность трудовой деятельности, условия трудовой деятельности, восприятие.

Abstract. The article describes in detail the results of Hawthorne experiments, their influence and importance in the practice of modern management.

Keywords: hawthorne experiment, motivation, work efficiency, working conditions, perception.

Благодаря направлению «человеческих отношений» было положено начало совершенно нового этапа в эволюции зарубежной социологии управления. Данное направление в настоящее время активно развивается в

управлении персоналом. Новые теории и концепции, которые возникли за последние десятилетия, к примеру, «качество рабочей жизни» и «обогащение труда», находят своё начало в исследованиях и экспериментах Элтона Мэйо.

Начальной точкой движения «человеческих отношений» считаются хоторнские эксперименты, которые проводились в четыре этапа в период с 1927 по 1932 г.

Хоторнские эксперименты являются доказательствами того, что необходимо учитывать социальные взаимоотношения внутри организации между работниками. В исследованиях Мэйо был продемонстрирован факт того, что кроме экономических потребностей, популярных в изучении среди авторов ранних трудов, у работников есть также социальные потребности. Организацию (предприятие) стали рассматривать уже как нечто большее, чем просто логическое упорядочение рабочих, которые выполняют задачи, взаимосвязанные между собой. Практикам и теоретикам управления стало понятно, что организация является социальной системой, в которой взаимодействуют отдельные личности, неформальные и формальные группы.

В настоящее время отсутствует какая-либо однозначная оценка экспериментов, проводимых Э.Мэйо. Но всё же все учёные согласны с тем, что хоторнские эксперименты имеют принципиальное значение в истории индустриальной социологии, а также практике и теории управления. В современной литературе по управлению персоналом довольно часто ставятся под большое сомнение достоверность проведения хоторнских экспериментов и правомерность большинства выводов, которые были сделаны на их основе.

Самым обсуждаемым феноменом в хоторнских экспериментах является феномен, который получил впоследствии название «хоторнский эффект», то есть эффект, побуждающий рабочих к изменению поведения в присутствии экспериментаторов. По мнению Ф. Хедоури, М. Альберта и М. Мескона, хоторнский эффект – условия, в которых интерес, новизна и высокое внимание к вопросу приводят тем или иным образом к искажённому результату, зачастую даже слишком к благоприятному результату [1, с. 73].

Хоторнские эксперименты оказали влияние на появление нового этапа в развитии управления персоналом. Были отвергнуты некоторые существенные положения тейлоризма. К примеру, сторонники школы человеческих отношений доказывали идею о том, что делегирование ответственности и точное разделение труда невозможно и вовсе не нужно.

Результатом исследований, проводимых Мэйо, стало увеличенное внимание к формированию совершенно новых стандартов подбора кандидатов на должность менеджера. Доказано, что инженерных знаний и технических навыков недостаточно для эффективного и рационального управления работниками. Менеджеры должны обладать целым рядом качеств, которым не уделяли должного внимания сторонники классической школы:

- во-первых, умение понимать поведение рабочих;

- во-вторых, умение строить различные коммуникации с людьми (мотивировать, руководить, советоваться и т. д.);

- в-третьих, умение влиять на подчинённых.

К наиболее интересным и не подлежащим сомнению итогам экспериментов Мэйо, которые способствовали развитию практики и теории управления, можно отнести:

- осмысление и открытие феноменов саморегуляции и самоорганизации;

- выявление сущности неформального лидерства и неформальных отношений в организационных системах;

- прояснение роли малочисленной группы как института, который способен осуществлять некий контроль за деятельностью и поведением сотрудников, устанавливающего определённые нормы, а также использующего санкции за отклонение от них;

- увеличение числа представлений о механизмах трудовой мотивации, о природе трудовой мотивации [2, с. 202].

Э. Мэйо, а также специалисты и аналитики компании WesternElectric, в которой и проводились знаменитые хоторнские эксперименты, разработали совершенно новый подход к исследованию на рабочем месте. Данный подход может быть использован и другими исследователями и экспериментаторами. Хоторнские эксперименты натолкнули социологов, специалистов и менеджеров по управлению персоналом к поиску новейших способов не только теоретического исследования, но и практического применения полученных результатов. По обоснованности и широте научной программы, уровню организации, методическому совершенству экспериментальной части, профессиональному мастерству и достоверности эмпирической информации хоторнские исследования являются вершиной западной индустриальной социологии первой половины XX в.

Необходимо отметить, что благодаря проведённым исследованиям поведенческих наук, которые уходят своими корнями далеко в эксперименты Элтона Мэйо, поколение XXI века имеет более ясное представление о динамике и природе неформальных и формальных групп в трудовом коллективе.[3]

Таким образом, Элтон Мэйо является родоначальником теории человеческих отношений. Хоторнские эксперименты являются основополагающими экспериментами в истории управления персоналом как дисциплины. Современные HR-менеджеры успешно используют итоги данных экспериментов на практике, что, в свою очередь, эффективно влияет на их профессиональную деятельность.

Библиографический список

1. Бурганова Л.А., Савкина Е.Г. Элтон Мэйо: теоретик и практик управления. М.: ИНФА-М, 2016. 111 с.
2. Аширов Д.А. Управление персоналом. М.: ТК Велби, Проспект, 2017. 432 с.
3. Кошарная Г.Б. Технологии управления персоналом организации // Университетское образование (МКУО-2015): материалы XIX Международ. научно-метод. конф., посвящ. 70-летию Победы в Великой Отечественной войне. Пенза: Изд-во ПГУ, 2015. С. 272-273.

**Кузьмичева
Наталья Андреевна**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Kuzmicheva N.A.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 303.622.32

КЛАССИФИКАЦИЯ ВОПРОСОВ АНКЕТЫ ПО СОДЕРЖАНИЮ И ФОРМЕ

И.А. Глазунова

CLASSIFICATION OF QUESTIONS ACCORDING TO CONTENT AND FORM

I.A.Glazunova

Аннотация. В данной статье рассматриваются разновидности вопросов анкеты по содержанию и форме, которые позволяют не только получить ответы на недостающую информацию, но и установить контакт с респондентами. Каждый вопрос является маленьким теоретическим шедевром и играет немаловажную роль в социологическом исследовании. В статье освещаются характерные особенности вопросов анкеты по содержанию и форме, которые влияют на качество получаемой информации.

Ключевые слова: анкета, вопросы о фактах поведения, вопросы о фактах сознания, вопросы о внутренних состояниях, вопросы о личности респондента, открытые вопросы, закрытые вопросы, полузакрытые вопросы, косвенные вопросы, прямые вопросы.

Abstract. This article discusses the variety of questions on the content and form of the questionnaire, which allow not only to get answers to the missing information, but also to establish contact with respondents. Each question is a small theoretical masterpiece and plays an important role in sociological research. The article highlights the characteristics of the questionnaire questions in terms of content and form, which affect the quality of the information received.

Keywords: questionnaire, questions about the facts of behavior, questions about the facts of consciousness, questions about internal states, questions about the identity of the respondent, open questions, closed questions, half-closed questions, indirect questions, direct questions.

Анкетный опрос является одним из наиболее распространенных и оперативных способов сбора первичной эмпирической информации. Это можно объяснить, в первую очередь, разнообразием и качеством той социологической информации, которую исследователь получает, используя анкету. Анкета – это прежде всего система вопросов, объединенных единым исследовательским замыслом, а направлены они на то, чтобы выявить как количественные, так и качественные характеристики объекта и предмета исследования. Следовательно, именно анкетный вопрос выступает основным исследовательским инструментом.

Специалистами приводятся различные классификации анкетных вопросов по самым разнообразным основаниям. По содержанию вопросы подразделяют на следующие виды: о фактах поведения; о фактах сознания; вопросы о внутренних состояниях; вопросы о личности респондента (социально-демографический блок вопросов) [1, с. 295].

Вопросы о фактах поведения предназначены для того, чтобы выявить поступки, действия, результаты деятельности людей. Ценностные аспекты поведения наиболее отчетливо проявляются в том случае, когда действие приобретает характер поступка, который контролируется системой утвержденных в обществе норм.

В реальном поведении осознанные и неосознанные, эмоциональные и рациональные компоненты находятся в таких соотношениях, что дифференцировать их очень сложно даже лучшим специалистам-психологам. В повседневной жизни человек не часто задумывается над своим поведением. При этом стоит учесть, что практически любой вопрос о поведении касается социальной оценки этого поведения респондентом, с одной сто-

роны, и с другой – предполагаемой респондентом оценки его поведения, которая производится непосредственно социологом. [2, с. 103]

Вопросы о фактах сознания используются социологами для изучения информированности респондента и определения уровня его знаний по исследуемому предмету. Постановка вопроса о знаниях нацелена на то, чтобы определить степень информированности респондентов о каких-либо событиях. Изучение информированности – задача сложная, так как восприятие и усвоение разного рода сведений осуществляется на совершенно разных уровнях и с различной глубиной, а зависит это не только от особенностей организации процессов информирования, но и от психологических особенностей самих респондентов. Следовательно, необходимо брать во внимание избирательный характер знаний человека. В подобных случаях чаще всего в анкете ставятся такие вопросы, как: «Знаете ли Вы...?», «Слышали ли Вы...?» и другие.

По мнению экспертов, респонденты довольно часто намеренно преувеличивают не только свои знания, но и информированность, когда дают ответ на данные вопросы. Иногда они воспринимаются человеком как экзаме́н или как тест на интеллект и тем самым создают негативный контекст для всего исследования в целом. [3, с. 583]

Главная задача вопросов о внутренних состояниях заключается в том, чтобы получить ответы респондентов об их собственных мнениях, отношениях, мотивах, установках, оценках других людей и своих собственных. Как правило, именно такие вопросы вызывают наибольшие затруднения, так как социолог пытается прямолинейными вопросами выяснить, каковы истинные мотивы поведения респондента, тем самым он хочет решить задачу, которая не всегда по силам не только респонденту, но и самому исследователю. Мотивация поступков и оценок определяется не только сознанием, то есть тем что можно более или менее точно выразить словами, но и подсознательными импульсами, которые с трудом поддаются вербализации. Респонденты далеко не всегда, во-первых, способны произвести большую умственную работу, чтобы определить свои отношения, мотивы, а во-вторых, не всегда готовы этим заниматься. Данная группа вопросов является самой сложной для респондентов, а достоверность ответов на них наиболее низкой. [2, с. 111]

Также в классификации вопросов по содержанию есть особый блок – это вопросы о личности респондента, которые входят во все социологические анкеты и называются «паспортичкой», или социально-демографическими вопросами. То есть они направлены на то, чтобы выяснить у респондента пол, возраст, национальность, образование, профессию, семейное положение, доход, место жительства или работы и другое.

Не менее значимой характерной особенностью содержательных вопросов социологической анкеты является их содержательная конфигурация, которая отражает тот факт, что одни и те же вопросы в анкете могут располагаться в разной последовательности, а это дает возможность исследователю получить социальную информацию разного уровня.

Одной из популярных классификаций вопросов является их разделение по форме на две группы вопросов: открытые, закрытые, полукоткрытые и прямые, косвенные. Основанием для этой классификации является, во-первых, определение области поиска ответа, во-вторых, способ формулировки и фиксации ответа самим респондентом. [4, с.774]

Следует отметить, что в открытом вопросе область поиска ответа определяется смысловым содержанием той части вопроса, которая указывает на недостающее знание, то есть исследователь ожидает получить его респондента. Открытые вопросы не предусматривают никаких подсказок и тем самым дают возможность респонденту самостоятельно, руководствуясь только собственными представлениями, сформулировать ответ. Поэтому велика вероятность того, что социолог сможет получить интересные и даже неожиданные суждения и оценки.

Главная особенность открытых вопросов состоит в том, что все разнообразие ответов на данные вопросы придется кодировать самому исследователю без помощи компьютера, сводя их в конечном счете к некоторому ограниченному числу наиболее часто повторяющихся ответов.

Однако процесс кодирования может быть одновременно как увлекательным, так как выводятся интересные суждения, так и скучным, потому что исследователя ждет утомительная работа, к которой он быстро потеряет интерес. Поэтому открытые вопросы применяют в социологических исследованиях в основном значительно реже, чем закрытые. [5, с.134]

Закрытый вопрос подразумевает, что существует перечень готовых вариантов ответов, который исследователь разрабатывает до начала анкетного опроса, при этом он опирается на свои исходные представления о содержании вопроса и на данные подобных прошлых и пробных исследований, позволяющие адаптировать первоначальный вариант вопроса к социально-психологическим особенностям респондентов. Следовательно, свобода выражения респондентом своего мнения сведена если не к минимуму, то к очень жестким границам.

Задача респондента при ответе на закрытый вопрос заключается в том, чтобы прочитать или выслушать содержание предложенных вариантов ответов и выразить свое отношение к ним. При этом ответ фиксируется, как правило, с помощью специальной отметки выбранного варианта,

респондент должен обвести кружком соответствующий код, поставить крестик либо подчеркнуть согласно правилам инструкции.[1, с.298]

Закрытый вопрос может дать надежную и адекватную информацию только в том случае, если структура предложенных вариантов будет совпадать с представлениями респондентов о возможных ответах на данный вопрос. Если составитель анкеты включил все альтернативы, то есть не забыл ничье мнение, каким бы странным оно ни казалось, то это означает, что практически всех респондентов он поставил в равные условия, а значит, и для себя создал более надежные основания сопоставить эмпирические данные.

Закрытые вопросы являются самым популярным видом техники сбора данных. Он привлекателен для исследователей экономичностью обработки, так как предоставляет возможность использовать предварительную кодировку всех допустимых вариантов ответов. Однако не стоит забывать, что, используя закрытую формулировку вопроса, социолог как бы «навязывает» одно из своих мнений респонденту. Выход из ситуации может быть найден с помощью полужакрытых вопросов, которые предоставляют респонденту возможность не только выбрать готовые варианты из предложенного списка, но также сформулировать и записать свои дополнительные варианты. [3, с.587]

По способу обращения к респонденту можно выделить прямые вопросы, которые относятся непосредственно к личности опрашиваемого. Если нужная социологу информация психологически нейтральная, то есть не нарушает чувства собственного достоинства респондента, то велика вероятность получить достоверные данные при ответе на прямые вопросы.

Косвенные вопросы предназначены для того, чтобы выяснить мнение или отношение людей к предмету вопроса косвенным образом (например, «Как Вы думаете, почему люди негативно относятся к повышению пенсионного возраста?»). То есть косвенные вопросы респонденты воспринимают психологически лучше, так как они не способны нарушить их представления о престиже, самоуважении, социальной и психологической дистанции в ходе анкетного опроса. [4, с.775]

Таким образом, прежде чем составить исследовательский инструментарий и выбрать форму вопроса, следует учесть множество различных факторов, среди которых пол, уровень образования респондентов, а также их профессиональная деятельность. Из всех перечисленных форм вопросов нельзя выделить идеальных, так как они все способны внести некоторое искажение в реальную картину. Поэтому задача социолога заключается в том, чтобы в каждом конкретном случае, каждой исследовательской

ситуации изучать влияние формы вопроса на итоговые данные, конечные результаты.

Библиографический список

1. Добренков В.И., Кравченко А.И. Методы социологического исследования: учебник. М.: ИНФРА-М, 2013. 768 с.
2. Бутенко И.А. Анкетный опрос как общение социолога с респондентами: учебное пособие для университетов. М.: Высшая школа, 1989. 176 с.
3. Бабосов Е.М. Общая социология: учебное пособие. 4-е изд., перераб. и доп. Минск: ТетраСистемс, 2010. 608 с.
4. Осипов Г.В., Москвичев Л.Н. Социология. Основы общей теории: учебник. 2-е изд., испр. и доп. М.: Норма: ИНФРА-М, 2015. – 912 с.
5. Климантова Г.И., Черняк Е.М., Щегорцов А.А. Методология и методы социологического исследования: учебник для бакалавров. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. 256 с.

**Глазунова
Ирина Алексеевна**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Glazunova I.A.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 159.9

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ РАБОТНИКОВ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Г.А. Абашкина, Е.С. Тарханова

LABOR SATISFACTION WITH WORKER'S AS A FACTOR OF PRODUCTION EFFICIENCY INCREASE

G.A. Abashkina, E.S. Tarkhanova

Аннотация. В статье раскрывается понятие «удовлетворенность трудом» и его основные составляющие, а также дается обоснование тому, как удовлетворенность влияет на эффективность труда.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, производительность труда, трудовое поведение, эффективность, работник.

Abstract. The article reveals the concept of “labor satisfaction” and its main components, and also gives a rationale for how satisfaction affects the efficiency of labor productivity.

Keywords: labor satisfaction, labor productivity, labor behavior, efficiency, employee.

В современных условиях в организациях наметился переход от традиционных методов воздействия на поведение работников посредством материальных стимулов к новому типу мотивации на основе управления степенью удовлетворенности и вовлеченности персонала в трудовую деятельность.

Удовлетворенность персонала представляет собой многомерную характеристику его поведения, отношений, взаимодействий в организации, в которой он работает.

Теоретически и экспериментально исследователями были выявлены три группы показателей удовлетворенности персонала:

внутреннее удовлетворение содержанием труда;

удовлетворение окружением на работе;

удовлетворение вознаграждением со стороны организации.

Проведение оценки удовлетворенности работников обеспечивает руководство предприятия достаточно ценной и важной информацией по следующим направлениям:

определение типа трудовой мотивации работников и наиболее важных для них мотиваторов и демотиваторов;

определение результативности внедрения и функционирования корпоративной культуры, а также системы мотивации и стимулирования;

понимание отношения работников к проводимым и планируемым руководством мероприятиям в отношении человеческих (трудовых) ресурсов. Например, изменений организационной структуры или системы оплаты труда, системы обучения, социальных льгот;

потребность в финансовых и иных ресурсах для решения вопросов управления человеческими ресурсами [1].

Мониторинг удовлетворенности и вовлеченности персонала в работу – наиболее эффективный способ взглянуть на организацию глазами сотрудников и определить направления работы с ними.

Анализ степени удовлетворенности сотрудников компании невозможно проводить без анализа ситуации, связанной с увязкой интересов администрации и интересов работников. Для этого нужна первичная информация, которую можно получить с помощью различных методов – анализа статистических данных, наблюдения за работниками, опроса, анкетирования [4].

Таким образом, можно выделить следующие факторы, влияющие на удовлетворенность работника трудом: уровень запросов работника к содержанию и условиям труда; оценка состояния условий труда и их адекватность требованиям работника; мера собственных усилий субъекта в достижении желаемых условий труда; степень возможности воздействия работника на совершенствование условий труда.

Важно отметить, что «удовлетворенность работника трудом отражает качество трудовой жизни, являющейся показателем эффективности производства, индикатором развития предприятия, и напрямую зависит от условий труда, характера и содержания труда (например, насколько условия и характер труда способствуют наиболее полному использованию потенциала работника), созданных бытовых условий для работника, социальных выплат, морально-психологического климата в производственном коллективе» [3].

Представление о структуре и тенденциях удовлетворенности трудом и бытом работника дает ценную информацию о состоянии внутренней среды предприятия для повышения качества управления и исчисляется индексом удовлетворенности работника трудом.

Существует прямая зависимость между уровнем удовлетворенности и производительностью труда: неудовлетворенный трудом работник имеет низкий уровень производительности труда. Однако природа трудового поведения человека и его отношения к труду зависит от большого числа взаимосвязанных условий, смена которых может оказать влияние на трудовое поведение работника. Трудовое поведение рабочих реализуется посредством трудовых стратегий.

В качестве основной стратегии, которая определяет цели и задачи трудовой деятельности работника, а также ответ субъекта на перемену приоритетов социального изменения, на перемену природы трудовых отношений, рассматривается экономическая стратегия [2].

Чем выше степень удовлетворенности трудом, тем важнее для работника стабильность выплачиваемой заработной платы, гарантий занятости, и, наоборот, чем меньше степень удовлетворенности, тем выше потребность к самостоятельной активности в другой организации.

Таким образом, была обнаружена связь между удовлетворенностью трудом и экономическими ориентациями работников производственной сферы. Исходя из этого, можно сделать вывод, что трудовая активность и экономическая эффективность трудящихся с высокой степенью удовлетворенности трудом значительно преобладают перед этими показателями у рабочих с низким уровнем удовлетворенности трудом.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б., Хахулина Ю.В. Влияние удовлетворенности трудом на стабилизацию трудового коллектива // Качество жизни

населения в условиях модернизации российского общества: правовые, социокультурные и социально-экономические аспекты: сборник статей VII Всероссийской научно-практической конференции. 2014. С.85-87.

2. Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., Осин Е.Н. Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики // Организационная психология. 2013. Т. 2. № 3. С. 2-15.

3. Мандрикова Е.Ю., Горбунова А.А. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников // Организационная психология. 2013. Т. 2. № 4. С. 2-22.

4. Соколова Л.И., Мищенко Е.С., Пономарёв С.В. Формирование подсистемы измерения и анализа удовлетворённости и вовлеченности персонала в процессы системы менеджмента качества образовательной организации: монография. Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2014. 124 с.

**Абашкина
Галина Андреевна**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Abashkina G.A.
Penza State University,
Penza, Russia

**Тарханова
Елена Сергеевна**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Tarkhanova E.S.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 332

РОЛЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЖКХ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Р.Р. Алюшев

THE ROLE OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION ON THE EXAMPLE OF HOUSING AND COMMUNAL SERVICES OF THE PENZA REGION

R.R. Alyshev

Аннотация. В данной статье проведен анализ существующей системы управления персоналом в Управлении ЖКХ Пензенской области, а

также представлены задачи данной системы. Кроме того, в статье приводятся методы и пути совершенствования системы управления персоналом, оказывающие положительное влияние на развитие всего управления.

Ключевые слова: система управления персоналом, Управление ЖКХ, кадровая политика, программа переселения.

Abstract. This article analyzes the existing system of personnel management in the management of housing and communal services of the Penza region, and presents the objectives of this system. In addition, the article presents methods and ways to improve the personnel management system, which have a positive impact on the development of the entire Management.

Keywords: personnel management system, housing and communal services Management, personnel policy, resettlement programme.

Одним из ключевых факторов достижения Управлением жилищно-коммунального хозяйства и гражданской защиты населения Пензенской области (далее - Управление ЖКХ) поставленной цели является правильно спроектированная система управления персоналом.

Система управления персоналом в Управлении ЖКХ представляет собой совокупность приемов, методов и технологий организации работы с персоналом и включает процессы подбора и найма, адаптации, развития и обучения, мотивации, оценки, аттестации и т.д. От эффективного осуществления этих процессов зависит эффективность всей системы и достижение Управлением ЖКХ таких поставленных задач, как [1]:

реализация государственной политики реформирования жилищно-коммунального хозяйства с целью повышения качества жилищно-коммунальных услуг и удовлетворения социальных потребностей населения,

разработка и реализация региональных целевых программ в системе жилищно-коммунального хозяйства Пензенской области,

участие в реализации единой государственной политики в области территориальной и гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера на территории Пензенской области,

разработка и реализация региональных адресных программ переселения граждан из аварийного жилищного фонда,

проведение работ, связанных с использованием сведений, составляющих государственную тайну, в соответствии с действующим законодательством.

Управление ЖКХ является исполнительным органом государственной власти Пензенской области, обеспечивающим проведение государственной политики в сфере жилищно-коммунального хозяйства и гражд-

данской защиты населения на территории Пензенской области, следовательно, совершенствование кадрового управления является его важнейшей задачей, так как от кадрового потенциала зависит эффективность деятельности организации жилищно-коммунального хозяйства Пензенской области в целом, а также качество и надежность предоставляемых государственных услуг этой организацией.

Таким образом, как и для любой организации, важной составляющей Управления ЖКХ являются его сотрудники. В настоящее время в организации работает 117 человек. Основная доля сотрудников организации (56%) имеет высшее образование [2].

Управление ЖКХ имеет линейную организационную структуру управления персоналом, которая характеризуется тем, что во главе каждого обособленного подразделения находится руководитель – единоначальник, наделенный всеми полномочиями и осуществляющий единоличное руководство подчинёнными ему служащими и сосредоточивший власть в своих руках.

Управление персоналом в Управлении ЖКХ преследует следующие цели:

- помощь организации в достижении общих задач,
- эффективное использование мастерства и возможностей государственных служащих,
- обеспечение органа власти высококвалифицированными и заинтересованными служащими,
- стремление к наиболее полному выполнению служащими своих обязанностей, к их наиболее полному самовыражению.

Таким образом, система целей для управления персоналом в Управлении ЖКХ, с одной стороны, отвечает на вопрос, каковы конкретные потребности служащих, с другой – какие цели по использованию персонала ставит перед собой администрация организации и какие условия она стремится для этого создать [3].

Такая система управления кадрами, применяемая в Управлении ЖКХ, по моему мнению, является широко распространенной на практике и ориентированной на потребление рабочей силы в условиях стабильной занятости, а также жестких организационных структур. Я считаю, что на смену данной системе должна прийти новая совершенная система, предусматривающая:

- создание условий государственным гражданским служащим для расширения знаний, повышения квалификации,
- использование пакетов мотивационных программ при расширении полномочий государственных служащих в принятии решений,

формирование новых моральных ценностей, разделяемых всем персоналом фирмы [4],

гибкое и адаптивное использование человеческих ресурсов, повышение творческой, организаторской активности персонала, формирование гуманизированной организационной культуры [5].

Таким образом, новая идеология управления кадрами в Управлении ЖКХ во многом должна базироваться на мотивации государственного служащего, а его отношение к труду должно формироваться под влиянием устремлений, жизненных целей, возможности самовыражения и самореализации, а также содержания труда.

Библиографический список

1. Материалы официального сайта Управления ЖКХ Пензенской области. URL: <http://archiveuprgkh.pnzreg.ru/news> (дата обращения: 14.11.2018)
2. Информационный портал Управление ЖКХ. URL: <http://upravlenie-gkh.ru>
3. Елисеева И.И., Юзбашев М.М. Общая теория статистики: учебник. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 2017. 655 с.
4. Кошарная Г.Б., Ксенофонтова Х.З. Новая управленческая интеллигенция как социально-профессиональная группа на промышленных предприятиях Пензенской области // Журнал регионология. URL: <http://regionsar>.
5. Лабунский Л.В. Развитие компетенции персонала – инструмент формирования эффективных трудовых отношений // Уголь. 2014. № 2. 30 с.

**Алюшев
Рамиль Рафикович**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Alyshev R.R.
Penza State University,
Penza, Russia

СОБЛЮДЕНИЕ ЭРГОНОМИЧЕСКИХ НОРМ КАК ОСНОВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ СНИЖЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

Е.А. Данилова, А.Н. Атюшов

COMPLIANCE WITH ERGONOMIC STANDARDS AS THE MAIN DIRECTION OF REDUCING STAFF TURNOVER

E.A. Danilova, A.N. Atyushov

Аннотация. В статье рассматриваются эргономические нормы, способствующие снижению текучести кадров. Особое внимание уделено обязанностям работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Ключевые слова: эргономика, условия труда, охрана труда, текучесть кадров.

Abstract. In article the ergonomic norms promoting decrease in turnover of staff are considered. Special attention is paid to obligations of employer on providing safe conditions and labor protection.

Keywords: ergonomics, working conditions, labor protection, turnover of staff.

Научно-технический прогресс, с одной стороны, однозначно облегчил жизнь человека: автоматизация производства, компьютеры невероятных вычислительных мощностей, инновационные синтетические материалы и многое другое было изобретено во благо человечества. С другой стороны, новые технологии производства предъявляют новые требования к условиям труда и людям, его исполняющим. В своем послании Федеральному собранию от 1 марта 2018 года В. В. Путин сказал: «Скорость технологических изменений нарастает стремительно, идёт резко вверх. Тот, кто использует эту технологическую волну, вырвется далеко вперёд». [1]

Отрасль науки, изучающая человека (или группу людей) и его (их) деятельность в условиях производства с целью совершенствования орудий, условий и процесса труда, называется эргономикой.

Деятельность менеджера по управлению персоналом тесно связана с эргономикой. Эта наука помогает решать такие профессиональные задачи, как: планирование и организация производства; нормирование труда; совершенствование системы льгот и компенсаций; планирование экономического эффекта от мероприятий, направленных на повышение произво-

дительности труда, совершенствование его организации и, как следствие, снижение текучести кадров. [2]

Эргономика является гарантией права на безопасный труд для каждого работника, т.к. ее нормы закреплены в законодательстве Российской Федерации. В Трудовом кодексе РФ, в статье 209, дается такое определение понятию «рабочее место»: «Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя» [3]. В данной статье понятие рабочего места неразрывно связано с понятием «безопасные условия труда». ТК РФ определяет безопасные условия труда как условия, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов». При несоблюдении мер по обеспечению безопасного труда с работником может произойти несчастный случай, который повлечет за собой серьезные последствия, вплоть до летального исхода, поэтому государство возлагает на работодателя обязанность обеспечить безопасное рабочее место каждому трудящемуся в организации. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда описаны в статье 212 ТК РФ:

«Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов; создание и функционирование системы управления охраной труда.

2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на рабо-

тах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Таким образом, в современном обществе разработаны различные СНиП и СанПин, включающие в себя конкретные требования к организации рабочего места в зависимости от условий и рода предприятия, соблюдение которых, в свою очередь, способствуют снижению текучести кадров.

Библиографический список

1. Послание Президента Федеральному Собранию 2018. URL: <https://cont.ws/@infobazasm/869435>(дата обращения: 14.12.2018).

2. Новый энциклопедический словарь. М.: Большая Российская энциклопедия: РИПОЛ классик, 2006. С.1405.

3. ТК РФ Основные понятия. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/78f36e7afa535cf23e1e865a0f38cd3d230eecf0/ (дата обращения: 15.12.2018).

**Данилова
Елена Александровна**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

**Атюшов
Александр Николаевич**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Danilova E.A.
Penza State University,
Penza, Russia

Atyushov A.N.
Penza State University,
Penza, Russia

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ И ФОРМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ТУРИСТИЧЕСКОМ БИЗНЕСЕ

А.О. Баландин, Л.Ф. Каримова

MAIN TYPES AND FORMS OF STIMULATION OF PERSONNEL IN TRAVEL BUSINESS

A.O. Balandin, L.F. Karimova

Аннотация. В статье рассмотрены основные виды и формы стимулирования персонала в туристическом бизнесе. Выделены важнейшие условия, влияющие на стимулирование труда сотрудников туристических агентств.

Ключевые слова: стимулирование и мотивация персонала, труд, стимул, материальное и моральное стимулирование.

Abstract. In article main types and forms of stimulation of personnel in travel business are considered. The major conditions influencing work incentives of staff of travel agencies are allocated.

Keywords: stimulation and motivation of personnel, work, incentive, material and moral incentive.

В системе управления персоналом важную роль играет умение стимулировать сотрудников, что позволяет побуждать работников эффективно выполнять трудовую деятельность, достигать цели компании. Грамотно созданная система стимулирования персонала может обеспечить финансовую стабильность, новаторство, высокую производительность труда и дальнейшее развитие компании. Изучая потребности и интересы сотрудников, руководители смогут подобрать эффективные способы поощрения работника, методы стимулирования труда, которые окажут воздействие на персонал и будут способствовать реализации поставленных перед ним задач [1, с. 91].

Важнейшим видом стимулирования персонала в туристическом бизнесе является материальное стимулирование, которое играет немаловажную роль в повышении трудовой активности сотрудников. Данный вид стимулирования включает в себя: материально-денежное, материально - не денежное, а также духовное стимулирование, которое содержит в себе социально-политические, информационные, социальные, эстетические и моральные стимулы. Моральное стимулирование является самым развитым и широко применяющейся подсистемой духовного стимулирования.

Моральное стимулирование отражает оценку человека, его поведение окружающими и им самим.

Стимулирование труда сотрудников туристического агентства предполагает создание благоприятных условий, сокращение избытка персонала, ориентацию на лучших работников, эффективную мотивацию персонала, создание усовершенствованного и нормированного труда, при котором в результате активной деятельности персонал будет трудиться более эффективно и производительно, т.е. выполнит больший объем работ, чем было оговорено заранее.

Для того чтобы замотивировать персонал эффективно выполнять свои трудовые функции в туристическом бизнесе, необходимо создать систему оплаты труда в зависимости от периодичности прохождения специалистами повышения своей квалификации.

Одним из видов материального стимулирования персонала является доплата. Данное вознаграждение предусмотрено специалисту за положительный результат работы, который принес рост конкретному направлению или в целом для всего предприятия. Доплата выдается только тем сотрудникам, которые принимали участие в достижении результата. В отличие от заработной платы работникам доплата не является обязательным рычагом стимулирования, но поощрять за труд ею необходимо. При снижении показателей работы доплаты могут быть не только уменьшены в размере, но и полностью отменены [2, с. 221].

Следует рассмотреть другой вид поощрения персонала в туристическом бизнесе – надбавка к заработной плате. Надбавка выплачивается сверх зарплаты, тем самым стимулируя сотрудников к повышению квалификации, профессионального мастерства и совмещению трудовых обязанностей.

Материально - не денежное стимулирование подразумевает под собой отношения между людьми. В данном случае начальство должно поощрять работников за их заслуги, а именно хвалить работников за проделанную ими работу. В сфере туристического бизнеса следует применять следующие способы материально - не денежных стимулов: ежегодно или два раза в год, например, в профессиональный праздник «День туризма», подводить итоги проделанной работы, выделять лучших работников на данном мероприятии, оглашать списки лучших сотрудников.

Используя опережающие и подкрепляющие формы стимулирования персонала в туристическом бизнесе, необходимо заранее уведомить всех сотрудников о том, что можно будет получить за достигнутый результат. При такой форме стимулирования у работника будет весомый стимул выполнить порученную ему работу с максимальной отдачей. Недостатком

данной формы является то, что у работника может возникнуть мнение о многоцикличности данного поощрения.

Индивидуальная и коллективная формы стимулирования персонала подразумевают разделение на индивидуальное и коллективное стимулирование. Индивидуальная форма стимулирования применяется, когда конкретный специалист выполнил работу и его поощряют индивидуально. Коллективную форму стимулирования используют, когда группа или команда сотрудников выполнили работу сообща и их поощряют коллективной формой. Положительным моментом данной формы является четкость прослеживания деятельности конкретного специалиста. Отрицательной стороной является сложность в оценке деятельности конкретных людей при коллективной форме стимулирования.

Позитивная форма стимулирования способствует повышению престижности, авторитетности сотрудника в глазах окружающих. К негативной форме стимулирования относится: снижение у работника авторитета в коллективе, что задевает самолюбие человека. Положительной чертой данной формы можно считать то, что она не требует дополнительных экономических вложений, а сотрудниками данный факт воспринимается острее и является поучительным.

Основными чертами непосредственной формы стимулирования персонала в туристическом бизнесе являются: оперативность, ясность и непосредственная взаимосвязь между действием и стимулом. Данная форма, как правило, применяется по итогам квартала, полугодия и года. У сотрудника появляется стимул получить вознаграждение по итогам этих периодов. Непосредственная форма стимулирования совершенна для туристического бизнеса. Перспективная форма стимулирования труда ориентирована на долговременную мотивацию работников, а также направляет коллектив на достижение конечного результата деятельности [3, с. 51].

Общая форма стимулирования труда распространяется на всех специалистов общественного производства. Поощрение в данном случае выделяется сотрудникам туристической компании в связи со знаменательными датами, например, юбилей компании или профессиональный праздник. При этой форме стимулирования учитывается труд как на протяжении всего периода деятельности, так и разовые успехи и достижения работников.

При целевой форме стимулирования персонала обязательным условием является разработка специальных положений. В данном случае необходимо четко фиксировать абсолютные или относительные показатели результатов конкретной деятельности участников производства, достижения которых являются условием присвоения соответствующего звания.

Таким образом, стимулирование персонала играет важную роль в туристическом бизнесе. В связи с этим руководитель должен помнить о конкретных правилах, выполняя которые, он сможет значительно повысить эффективность управления. Во-первых, следует поставить перед каждым работником четкую цель и результаты, которые он должен достичь. Во-вторых, осуществлять организацию мероприятий по совершенствованию данной системы в соответствии с внешними стимулами и внутренними факторами мотивации. Важно, чтобы руководитель стал примером для своих подчиненных.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б., Щанин В.А. Мотивация трудовой деятельности как один из современных методов управления персоналом в организации // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества: сборник статей Международной научно-практической конференции. 2017. С. 91-94.
2. Пономарева Е.А., Локтионова О.С. Стимулирование как эффективный метод управления персоналом // Управление в условиях глобальных мировых трансформаций: экономика, политика, право. 2016. С. 220-222.
3. Павлова Е. А., Каримова Л.Ф. Методы мотивации персонала // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества: сборник статей II Международной научно-практической конференции. 2018. С. 49-52.

Баландин
Александр Олегович
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Каримова
Людмила Федоровна
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Balandin A.O.
Penza State University,
Penza, Russia

Karimova L.F.
Penza State University,
Penza, Russia

ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Н.В. Белянина, С.А. Барсукова

FEATURES OF TRAINING OF PERSONNEL OF THE ORGANIZATION

N.V. Belyanina, S.A. Barsykova

Аннотация. В статье определена сущность термина «обучение персонала», рассматриваются вопросы обучения персонала организации, анализируются подходы к обучению и оценка результатов.

Ключевые слова: персонал, обучение персонала, классификация подходов к обучению.

Abstract. The article defines the essence of the term «personnel training» considers the issues of personnel training, analyzes the approaches to training and evaluation of results.

Keywords: personnel, personnel training, classification of approaches, training.

Обучение персонала в организации приносит непосредственную выгоду как работодателю, так и самим работникам. Работодатель получает высококвалифицированные кадры, подготовленные к работе в любых условиях, а работники, повышая свою квалификацию и осваивая новые навыки, повышают свои шансы на получение новых, более высоких и престижных должностей, повышение заработной платы и сохранение рабочего места.

Обучение персонала – целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей [1].

Обученный персонал – такое же конкурентное преимущество, как, например, качественный сервис или широкий ассортимент выпускаемой продукции. Вопросами обучения персонала организации занимались всегда.

Общеизвестно, что в условиях рыночных отношений уровень образования значительно повышает конкурентоспособность работника. [2, с. 262-273].

Бизнес-обучение персонала с каждым годом становится все более популярным и востребованным. Если рассматривать обучение персоналу организации как осознанную необходимость, то можно выделить несколько основных подходов.

Есть схожая классификация подходов к обучению персонала, проведению соответствующих мероприятий, основанная на целях организации:

1. Проблемно-ситуационный подход используется тогда, когда вопрос о повышении квалификации возникает в связи с возникновением серьезных затруднений в деятельности организации, связанных с низкой квалификацией персонала. Недостаток квалификации может возникать как в связи с какими-либо внешними обстоятельствами (например, возрастанием требовательности клиентов или появление новых конкурентов), так и внутренними (например, модернизация и связанное с этим изменение требований к исполнителям, обусловленное необходимостью осваивать новое оборудование, высокая текучесть кадров).

Вопрос об обучении сотрудников ставится только после того, как недостаток квалификации выявился непосредственно в деятельности. Этот подход характерен в организациях, которые не заботятся специально постоянно о подготовке персонала к выполнению своих обязанностей, а по ситуации вынужденно реагируют, когда недостатки в работе становятся заметными. Единственным преимуществом является то, что явно очевидно, каких знаний и навыков не хватает для успешной работы, и именно на них и нацелены образовательные меры.

2. Тактический подход используется тогда, когда акцентируются на актуальных потребностях бизнеса. В этом случае любые изменения ситуации сразу же сопровождаются мероприятиями по переквалификации сотрудников, что позволяет меньше терять прибыли в связи с недостаточным профессионализмом сотрудников на первом этапе изменений. Этот подход характеризует ориентация на создание условий для успешного решения текущих задач в краткосрочной и среднесрочной перспективе, обеспечивающая успешное функционирование деятельности. Также осознаётся потребность в формировании и развитии у работников общих способностей, позволяющих им успешно перестраиваться и адаптироваться к новым требованиям. Такой подход позволяет достаточно стабильно держаться среди конкурентов, не позволяет добиваться существенных преимуществ, обусловленных более высококлассной подготовкой сотрудников.

3. Стратегический подход используют организации, придающие большое значение потенциалу и способностям сотрудников как важному фактору, позволяющему достигать успеха. Такая организация активно выстраивает будущее в соответствии со стратегическим видением своих перспектив. Она не только следует тенденциям рынка, но и активно на них влияет. Этот подход позволяет проектировать будущую деятельность, следовательно, появляется возможность заранее подготавливать специалистов, потребность в которых возникнет через некоторое время.

Такой подход позволяет встречать изменения во всеоружии, теряя минимум времени на адаптацию и переквалификацию персонала. Как правило, такие организации хорошо понимают, что люди составляют основу организации, её основную ценность и источник благополучия. Поэтому много внимания уделяется личностному росту сотрудников, формированию и поддержанию общей организационной и корпоративной культуры [3].

Акцент в политике повышения квалификации персонала ставится на разработке комплексных долгосрочных программ индивидуального, профессионального и личностного развития сотрудников. Видя перспективы, люди с удовольствием осваивают новые навыки и знания, достигают высоких результатов, становятся профессионалами в своём деле.

Успех программы обучения на 80% зависит от ее подготовки и на 20% от желания и способностей обучающихся. Если показать сотруднику преимущества, которые он получит после внутрифирменного обучения, процесс обучения может стать более эффективным и не вызывать негатив в ходе проведения занятий.

Кроме того, надо осознавать, что обучение школьников и/или студентов отличается от обучения людей работающих. При внутрифирменном обучении необходимо учитывать базовые принципы обучения взрослых людей:

- актуальность и конкретность (взрослые плохо воспринимают отвлеченные и абстрактные темы);

- участие (обучающиеся должны активно участвовать в процессе обучения);

- повторение (превращает приобретенные знания и навыки в привычку);

- обратная связь (обучающимся нужно постоянно предоставлять информацию о том, насколько они продвинулись вперед, что позволяет скорректировать свое поведение для достижения более высоких результатов).

Эффективная система обучения и развития персонала – та, которая достигла поставленных целей и результаты которой можно измерить в соответствующих единицах. Для того чтобы быть эффективным, обучение обязательно должно иметь правильные долгосрочные цели и быть сопряженным с основными бизнес-процессами организации.

Показателем правильно поставленной цели обучения персонала является связь каждого учебного модуля с конечной целью деятельности предприятия и с измеримым результатом деятельности персонала. При этом если сотрудник после прохождения обучения получил знания только для себя (повысил свою ценность на рынке труда), но не привнес ничего в компанию, то можно считать, что обучение подобрано сотрудником,

отвечающим за обучение, некачественно – развитие сотрудника не повлияло на его результативность.

Одной из самых популярных среди целого ряда существующих оценочных схем является модель Кирпатрика, включающая 4 уровня сбора и обработки информации до и после обучения [4].

Модель Кирпатрика

Название оценки	Сущность	Метод оценки
1. Reaction	Reaction Оценка удовлетворенности потребителей. Реакция обучаемых (все участники хотят продолжения)	Интервьюирование и анкетирование сразу после обучения
2. Learning	Изменение установок, улучшение знаний и совершенствование навыков участников (передача материала окружающим)	Тестирование до и после обучения либо отчет руководителя структурного подразделения
3. Behavior	Изменение поведения участников на рабочем месте (использование в работе более 30% инструментов, знаний, приобретенного опыта, навыков)	Оценочные мероприятия. Наблюдения руководителя, «Таинственный покупатель»
4. Results	Изменения, которые произошли в связи с тем, что участники прошли обучение. Влияние на результаты бизнеса (например, увеличение объемов продаж)	Внутренняя сертификация

Таким образом, обучение должно рассматриваться не как средство решения отдельных прикладных задач, а как мощный ресурс внутриорганизационных изменений. Системность воздействий позволяет поддерживать мотивацию персонала и сводить к минимуму процесс сопротивления.

Библиографический список

1. Зиновьева Н.М. Квалифицированный персонал как результат интеграции науки, образования и бизнеса // Территория науки. 2015. № 6. С. 123-125.
2. Голенкова З.Т., Кошарная Г.Б., Кошарный В.П. Влияние образования на повышение конкурентоспособности работников на рынке труда// Интеграция образования. 2018. Т. 22 32 (91). С. 262-273.
3. Матвеев И.В. Формирование системы повышения квалификации на предприятии // Территория науки. 2015. № 5. С. 182-186.
4. Старикова М.С., Безуглый Э.А. Роль человеческого капитала в трансформирующихся экономических условиях // Успехи современной науки и образования. 2016. Т. 2. № 3. С. 10-12.

**Белянина
Наталья Владимировна**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

**Барсукова
Светлана Александровна**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Belyanina N.V.
Penza State University,
Penza, Russia

Barsykova S.A.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331.1

МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Е.А. Павлова, Л.Ф. Каримова

METHODS OF MOTIVATION OF PERSONNEL

E.A. Pavlova, L.F. Karimova

Аннотация. В статье рассмотрены основные методы мотивации персонала. Выделяются организационно-административные, экономические и социально-психологические методы мотивации.

Ключевые слова: мотивация персонала, методы мотивации персонала, организационно-административные методы, экономические методы, социально-психологические методы.

Abstract. In article the main methods of motivation of personnel are considered. Are allocated organizationally-administrative, economic and socially-psychological methods of motivation.

Keywords: motivation of personnel, methods of motivation of personnel, organizationally-administrative methods, economic methods, socially-psychological methods.

Мотивация персонала является одним из способов повышения производительности труда на предприятии. При грамотном использовании различных методов мотивации персонала у сотрудников возникает желание работать качественнее и продуктивнее.

В результате повышения информатизации и автоматизации производства, повышения уровня образования и обострения конкуренции мотивация персонала на каждом конкретном предприятии, для каждой конкретной должности требует от руководителя специфичного подхода к работникам. Для мотивации сотрудников в современных условиях уже недостаточно высокого заработка и строгого контроля. Сотрудник должен лояль-

но относиться к компании и ее руководству, эффективно работать в команде, непрерывно развиваться и повышать уровень профессиональных компетенций. Методы мотивации могут быть самыми разнообразными, выбор зависит от проработанности существующей системы стимулирования, вида деятельности самого предприятия, национальных, региональных, демографических и других особенностей [1, с. 176].

На практике одновременно используют различные методы мотивации персонала и их комбинации. Однако одной из наиболее широко распространенных классификаций является деление методов мотивации персонала на три основные группы: организационно-административные методы, экономические и социально-психологические.

Организационно-административные методы основаны на соблюдении трудовой дисциплины и нормировании труда. Административные методы базируются на властных указаниях и ориентированы на директивы. Они охватывают организационное планирование, нормирование, инструктаж и предполагают безусловное соблюдение законов и нормативных актов, четко определяющих права и обязанности руководителей и подчиненных. Данные методы способствуют эффективной организации трудовой деятельности на любом предприятии.

В систему административных методов входят:

1. Организационно-стабилизирующие методы, то есть правовые нормы и акты, утвержденные государственными органами (госстандарты, федеральные законы, указы, уставы и т.д.).

2. Дисциплинарные методы, основаны на соблюдении трудовой дисциплины, установлении и реализации форм ответственности. К видам дисциплинарных взысканий относят: замечание, выговор, увольнение.

3. Методы организационного воздействия, действующие внутри организации. К методам организационного воздействия относятся документы, регламентирующие состав, содержание и взаимосвязи всех систем организации, инструкции, регламенты, организационные схемы и т.д.

4. Распорядительные методы используются в процессе руководства предприятием: приказы, распоряжения, инструктаж, рекомендации.

Экономические методы мотивации основаны на материальном стимулировании коллективов и отдельных работников, это целая система мотивов и стимулов, побуждающих всех сотрудников эффективно и плодотворно трудиться для достижения поставленных целей. Использование экономических методов связано с получением вознаграждения за выполнение определенных показателей или заданий, а также применение санкций за несоответствующие количество и недостаточное качество выполненных работ [2, с. 153].

Однако акцентирование внимания на экономических методах стимулирования зачастую приводит к снижению внимания к социально-пси-

хологическим аспектам мотивации, определяющим внутреннюю мотивацию персонала.

Социально-психологические методы мотивации оказывают воздействие на личность с помощью психологических приемов в целях превращения административного задания в осознанный долг, внутреннюю потребность человека. Комфортные условия труда, развитая корпоративная культура, личный пример руководителя, доброжелательный климат и отсутствие конфликтов в коллективе положительно влияют на желание работника трудиться плодотворно на благо компании.

Для достижения высоких результатов работы предприятия руководителю необходимо найти те мотивы, которые движут каждым сотрудником в его трудовой деятельности, и создать ему комфортные условия труда, чтобы он мог и хотел выполнять поставленные перед ним задачи. Современные методы мотивации персонала имеют свои сложности. Многие руководители задумываются о том, как правильно мотивировать своих сотрудников, но при этом без особых затрат и с хорошим результатом. Существующие на сегодняшний день механизмы мотивации далеки от идеала, но они действенны и продолжают активно использоваться на практике. При разработке целевых программ мотивации эффективнее всего использовать комплекс мер. Таким образом, каждый руководитель должен выбирать сам оптимальное решение при выборе методов мотивации, подходящих для его бизнеса.

Библиографический список

1. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала. М.: ГроссМедиа, 2005. 224 с.
2. Кошарная Г.Б. Мотивация современных российских предпринимателей // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2015. № 4 (36). С. 146–154.

**Павлова
Елена Анатольевна**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

**Каримова
Людмила Федоровна**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Pavlova E.A.
Penza State University,
Penza, Russia

Karimova L.F.
Penza State University,
Penza, Russia

КАПИТАЛИЗМ И ОТНОШЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ К КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Р.В. Дмитриев

CAPITALISM AND RELATION OF THE POPULATION TO CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF ENTREPRENEURS

R. V. Dmitriev

Аннотация. Рассматриваются особенности эксплуатации капитализмом наёмных работников в историческом контексте и реалиях конца XX – начала XXI века на основе анализа работ К. Маркса, трудов отечественных и зарубежных ученых. Анализируется современное отношение населения к капитализму и корпоративной социальной ответственности предпринимателей.

Ключевые слова: капитализм, эксплуатация, наёмные рабочие, предприниматель, корпоративная социальная ответственность.

Abstract. The features of the exploitation of hired labor by capitalism in the historical context and realities of the end of the 20th-beginning of the 21st century are considered on the basis of the analysis of the collected works of Karl Marx, the works of Russian and foreign scientists. The modern attitude of the population to capitalism and corporate social responsibility of entrepreneurs is analyzed.

Keywords: capitalism, exploitation, K. Marx, hired workers, entrepreneur, corporate social responsibility.

К. Маркс рассматривал капитализм как сугубо эксплуататорский метод – принуждение населения к труду в качестве наемных рабочих и выколачивание прибавочной стоимости. В комментариях к 23 тому сочинений К. Маркса приводится цитата Квартерли Ривьер: «Обеспечьте 10 процентов, и капитал согласен на всякое примирение, при 20 процентах он становится оживленным, при 50 процентах положительно готов сломать себе голову, при 100 процентах он попирает все человеческие законы, при 300 процентах нет такого преступления, на которое он не рискнул бы, хотя бы под страхом виселицы...» [1, с.114]. Большинство российских ученых из числа экономистов и социологов 1990 – 2000-х гг., анализировавших собрание сочинений К. Маркса, склонны к интерпретации европейских ка-

питалистов XIX века как социальной группы, оказывающей негативное влияние не только на наемных работников, но и на все, современное К. Марксу, общество. Так, Г.Б.Кошарная отмечает такие характерные особенности предпринимателей XIX века, как паразитирующий образ жизни, эксплуатацию по отношению к наемным работникам, присвоение предпринимателями прибавочной стоимости [2, с.302-311].

Отечественные исследователи предпринимательства отмечают, что современные работодатели зачастую попадают в зависимость от своих работников и считают, что если при подборе персонала предприниматель будет ориентироваться не на личные качества и профессионализм работников, а лишь на его личную преданность и согласие с невыгодными условиями труда, то такого работодателя в конце концов ждет банкротство [3].

Как известно, во второй половине XX века в США и многих европейских странах зарождается концепция корпоративной социальной ответственности. Согласно подходам экономистов и социологов второй половины XX века последняя имела различные интерпретации. Так, М. Фридман под корпоративной социальной ответственностью понимал максимизацию получаемой компанией прибыли [4, с. 43]. Г. Боуэн и К. Дэвис считали необходимым учет интересов и потребностей общества при принятии решений [5]. А. Кэррол дополнил приведенное выше определение необходимостью учета интересов и потребностей общества в конкретный исторический период, показав тем самым динамичность ожиданий от бизнеса со стороны социума [6, с. 41].

Проведенное в 2017-2018 годах исследование показало, что в настоящее время лишь 15% городского населения и 5% жителей сельской местности считают, что социальная ответственность свойственна предпринимателям. В то же самое время открытым остается вопрос интерпретации содержания корпоративной социальной ответственности. Так, 53% городских жителей понимают под корпоративной социальной ответственностью высокое качество товаров и услуг (69% в сельской местности); соблюдение законов – 41% в городской и 47% в сельской местности; заботу о сотрудниках – 34% в городской и 19% в сельской местности. Возвратившись к определению А. Керрола, можно увидеть, что, согласно его подходу, бизнес должен учитывать интересы социума, способствовать развитию общества [6, с. 42]. Однако приведенные выше подходы к определению корпоративной социальной ответственности становятся несколько расплывчатыми. Так, капиталистическая система европейского общества, характерная для XVIII-XIX вв., способствовала научно-техническому прогрессу общества, замене ручного труда автоматическим. Последнее, казалось бы, как раз представляет собой корпоративную социальную ответ-

ственность, как деятельность, направленную на повышение общественного комфорта, однако в сочинениях К. Маркса, напротив, преобладает негативный оттенок. Это в первую очередь связано с высокой продолжительностью рабочего дня, вредными и опасными производственными условиями, использованием детского труда и др. Логичным становится тот факт, что такую капиталистическую систему социально ответственной не считали не только сами наемные рабочие, но и другие социальные группы населения [1, с. 328].

В современном мире многие описываемые К. Марксом проблемы взаимоотношений собственника-капиталиста и наемного рабочего сохраняются. Более 2/3 респондентов формой корпоративной социальной ответственности бизнеса считают предоставление дополнительных социальных гарантий сотрудникам, половина опрошенных ожидает от предпринимателей создания условий для роста экономической активности населения. К числу актуальных социальных проблем, решение которых зависит от инициатив бизнеса, респонденты относят развитие материальной базы здравоохранения, образования и науки, борьбу с социальными болезнями (алкоголизмом, наркоманией и др.).

В заключение следует подчеркнуть, что развитие капитализма в течение нескольких столетий не вытеснило жадность предпринимателя, его постоянное стремление к увеличению уровня своих доходов. Учет бизнесом интересов общества является неотъемлемой составляющей процесса разработки продукта или предоставления тех или иных видов социального обслуживания. Вследствие высокого уровня конкуренции исключение учета интересов населения, в первую очередь наемных работников, может привести к снижению эффективности производства и, как следствие, к уменьшению уровня доходов предпринимателя.

Библиографический список

1. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. М.: Слово, 2009. 534 с.
2. Кошарная Г.Б. Формирование культуры предпринимательства в переходном обществе (социально-экономические аспекты): дис. ... д-ра соц. наук. Днепропетровск, 1999.
3. Семенова ЮА. К вопросу об идеальном типе предпринимательства // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2014. №3(52). С. 125-128; Кошарная Г.Б. Социальная ответственность субъектов предпринимательства: история и современность // Известия вузов. Поволжский регион. Общественные науки. 2014. №1 (29). С.12-20.

4. Фридман М. Капитализм и свобода. М.: Новое издательство, 2002.
5. Bowen H. Social Responsibilities of the Businessman. N. Y.: Harper & Row, 1953, p.386; Davis K. Can Business Afford To Ignore Social Responsibilities? // California Management Review. 1960. Vol. 2. N 3. P. 70-76.
6. Carroll A. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organization stakeholders // Business Horizons. 1991. Vol. 34. N4. P. 39.

**Дмитриев
Роман Владимирович**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Dmitriev R.V.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 316

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ИТ-ПЕРСОНАЛА

А.А. Александрова, Н.В. Корж

FEATURES OF THE IT PERSONNEL DEVELOPMENT SYSTEM

A.A. Aleksandrova, N.V. Korzh

Аннотация. В статье рассмотрено определение понятия развития персонала. Проанализированы ключевые элементы и принципы, используемые при построении системы развития персонала. Определена важность данной системы для функционирования организации в целом. Выделены особенности развития ИТ-персонала.

Ключевые слова: развитие, обучение, управление персоналом, система развития персонала, ИТ-персонал.

Abstract. In this article considered the definition of the personnel development, analyzed key elements and principles used in the construction of the personnel development systems. There is defined the importance of this system for the full company functioning.

Keywords: development, training, personal management, personal development system, IT personnel.

Успех организации во многом зависит от того, каким образом в ней построена система развития персонала. В современных условиях технического прогресса развитие персонала является важным инструментом управления и продвижения бизнеса. Каждой компании необходимо рабо-

тать над повышением потенциала своих работников, их профессиональным и личностным ростом, чтобы оставаться конкурентоспособной на рынке, поскольку человеческие ресурсы являются главной движущей силой любой организации [1, с. 262-273].

Для получения преимуществ перед другими компаниями процесс развития персонала должен быть систематическим и вестись непрерывно. Для этого требуются постоянные усилия не только руководства, но и коллектива. Системный подход обеспечивает регулярное обучение и развитие персонала, приносит желаемые результаты. Профессиональный уровень работников становится выше, что улучшает и саму организацию.

Развитие персонала представляет собой определенные организационно-экономические мероприятия, которые связаны с обучением, повышением квалификации и оценкой сотрудников [2].

Система развития персонала включает в себя: миссию; этапы и инструменты реализации; определение стандартов и регламентов; определение потребностей в обучении отдельных кадров или групп; постановку целей; реализацию; оценку эффективности, а также обратную связь; пересмотр и совершенствование, если выявляются недочеты.

Ключевыми элементами в этой системе являются: кадровая политика фирмы как совокупность принципов и требований, от которых зависят методы и цели взаимодействия с сотрудниками; процесс поиска и отбора работников; кадровое планирование; адаптация персонала; обучение и развитие персонала; система оценки (аттестация); управление поведением сотрудников. Всё вышеперечисленное образует общую систему, направленную на решение ряда задач.

Базой для построения системы развития сотрудников являются определенные принципы, эффективно работающие в совокупности. В первую очередь это целостность. Основные принципы обучения сотрудников – это также гибкость, научность, последовательность. Проводя эту деятельность, компании следует учитывать не только существующее положение дел, но и прогнозы в развитии как организации, так и всей научно-технической отрасли.

При стратегическом планировании мероприятий по развитию персонала не стоит забывать о реальных возможностях работодателя, в том числе и финансовых тоже. Для того чтобы программы по развитию и обучению успешно реализовывались в жизнь, нужно учитывать текущее положение компании, конкуренцию в рыночной среде и выбранную стратегию в бизнесе.

Особое внимание сегодня уделяется профессиональному развитию ИТ-персонала, так как эта сфера является одной из динамично развиваю-

щихся и перспективных отраслей. Значимый фактор, который рассматривает ИТ-специалист при поиске работы, – это именно возможность профессионального развития. Такому специалисту важно постоянно совершенствоваться, чтобы становиться более конкурентоспособным на рынке труда и получать дополнительные возможности для профессионального роста [4].

Ведущие ИТ-компании затрачивают на профессиональное развитие своих сотрудников значительные средства. Эти затраты являются капиталовложением организации в своих сотрудников, от которых она в свою очередь ожидает отдачи в виде повышения прибыли. Помимо непосредственного влияния на финансовые результаты компании, профессиональное развитие персонала способствует созданию благоприятного климата в организации, повышает мотивацию сотрудников, их лояльность, обеспечивает преемственность в управлении [3].

ИТ специалисты в основном отличаются аналитическим складом ума, способностью решать сложные задачи и стремятся к получению новых знаний, поэтому наиболее эффективным методом развития таких специалистов является бизнес-симуляция, которая представляет собой деловую игру с элементами моделирования, создающая среду, максимально приближенную к реалиям компании. Многие эксперты называют бизнес-симуляцию «тренингом будущего». Во время проведения этого метода обучения, специалисты получают не только новые навыки на практике, но и качественную обратную связь, в том числе от своих коллег. Благодаря стремлению к развитию и получению новых знаний ИТ специалист сам найдет дополнительную литературу для саморазвития. В данном случае дополнительной мотивацией к обучению, можно прописать профессиональную карту, на основе которой проводить сертификацию через определенное время, после окончания обучения.

Библиографический список

1. Голенкова З.Т., Кошарная Г.Б., Кошарный В.П. Влияние образования на повышение конкурентоспособности работников на рынке труда // Интеграция образования. 2018. Т.22. №2 (91) С. 262-273.
2. Дейнека А.В. Управление персоналом организации. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=512044>.
3. Савельева А.В. ИТ-персонал: специфика, тенденции развития // Справочник по управлению персоналом. 2015. № 4. С. 8-11.
4. Стасов В.И. Развитие персонала - залог процветания организации // Директор по персоналу. 2016. URL: <https://www.hr-director.ru/razvitie-personala>.

Александрова
Арина Алексеевна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия
Корж
Наталья Владимировна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия
E-mail: natalya.korzh@mail.ru

Aleksandrova A.A.
Penza State University,
Penza, Russia

Korzh N.V.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331

**СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ
КАК НАУЧНАЯ ОСНОВА СИСТЕМЫ ПРОФОТБОРА
В КУЛЬТУРНО-РАЗВЛЕКАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

Е.О. Гладкова

**SOCIOLOGICAL MONITORING AS A SCIENTIFIC BASIS
OF SYSTEM OF PROFESSIONAL SELECTION OF CULTURAL
AND ENTERTAINMENT INSTITUTION**

E.O. Gladkova

Аннотация. В статье рассматривается система профотбора персонала (на примере кинокомплекса «Современник») на основе постоянного проведения мониторинга как важного фактора прогнозирования наиболее подходящих кандидатов.

Ключевые слова: социологический мониторинг, кандидат, система профотбора.

Abstract. The article deals with the system of professional selection of personnel (on the example of the cinema complex "Sovremennik") on the basis of constant monitoring as an important factor in forecasting the most suitable candidates.

Keywords: sociological monitoring, the candidate, the system of professional selection.

В современной теории и практике управления особенно большое значение приобретают задачи, связанные с профессиональным отбором персонала, что необходимо для предотвращения проблемных ситуаций, которые могут возникать в дальнейшей деятельности. Очень эффективным

средством является мониторинг персонала, включенный в систему профотбора.

Понятие «мониторинг» принимает разные значения. Но всегда оно связано с контролем, наблюдением за явлениями, событиями и действиями.

В настоящее время мониторинг используется в социологии, при изучении социальных процессов, для исследований в социально-трудовой сфере.

Анализ научной литературы, публикаций В.П. Андреева, Ю.А. Афанасьева, В.П. Беспалько, А.Е. Когута, Д.Ш. Матросова, Н.К. Серова, И.А. Шкрабина и других, посвященных исследованию систем управления посредством мониторинга состояния предприятия, приводит к выводу о том, что исследования такого вида используются для решения специальных задач.

Многие современные подходы рассматривают мониторинг как универсальный вид исследования, независимо от предмета исследования и от направления научной деятельности. По мнению А.В. Толстых, социологический мониторинг – это системно организованная совокупность регулярно повторяющихся исследований, цель которых – научно-информационная помощь учреждениям, заинтересованным в реализации социальных программ [1].

Исследователи проблем социального управления рассматривают социальный мониторинг как способ познавательной и предметно-практической деятельности, который вместе с другими методами обеспечивает комплексную, оперативную и адекватную оценку социальных ситуаций, для прогнозирования и выработки оптимальных управленческих решений. Мы согласны с исследователями, которые характеризуют сущность мониторинга двойным образом: как деятельность по сбору и использованию информации и как средство получения эффективных прогнозов. И.В. Бестужев-Лада отмечает, что мониторинг как средство прогноза должен быть непрерывным [2]. И самым дешевым, простым и эффективным способом решения этой проблемы является периодический опрос специалистов, который учитывает меняющуюся ситуацию. Прогноз, основанный на систематическом, специально организованном опросе экспертов, предполагает взвешивание возможных последствий управленческих решений с помощью условных предсказаний поискового и нормативного характера.

За объект социологического мониторинга возьмём должность «шеф-повар» и на основе опроса экспертов составим перечень характеристик для данной вакансии. Опрос показал, что кандидат должен иметь высшее или среднее профессиональное образование и практический опыт, разбираться в поварском искусстве и быть предан своему делу. Ведь от шеф-повара в

заведении зависит многое, он является его ключевой фигурой. Он должен быть не только поваром и гастрономическим художником, но и управленцем, менеджером кухни, а также уметь определять материальную себестоимость блюд, основные финансовые показатели работы заведения и многое-многое другое. В задачи шеф-повара также входят переговоры с гостями – заказчиками банкетов, переговоры с поставщиками продуктов и напитков, участие в формировании плана работы заведения на год, подготовка бюджета ресторана.

Для шеф-повара важен не возраст, а его биография. Поэтому в первую очередь необходимо выяснить, где человек работал. Надо серьезно задуматься, если кандидат на должность довольно часто менял место работы. У будущих соискателей проверяется не только резюме, но и их знания и навыки на практике.

Стоит отметить, что шеф-повар должен обладать не только высокими кулинарными способностями, но и терпением, выносливостью, а также любознательностью и желанием к саморазвитию. Лидерские качества также важны, ведь он является наставником других поваров на кухне, а потому должен уметь находить общий язык со своими подчиненными. Помимо всех вышеперечисленных качеств в шеф-поваре важны и такие, как: стрессоустойчивость, дипломатичность.

Таким образом, социологический мониторинг выступает как система профотбора персонала, которая помогает качественно отобрать кандидатов, сделать правильный выбор и укомплектовать штат.

Библиографический список

1. Заславская Т.И. Российское общество на переломе: взгляд изнутри. М.: ВЦИОМ, 1997.
2. Бестужев-Лада И.В. Социальный прогноз и социальное нововведение // Социологические исследования. 1990. № 8. С. 86-92.

**Гладкова
Екатерина Олеговна**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Gladkova E.O.
Penza State University,
Penza, Russia

ВЛИЯНИЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ НА КАРЬЕРНЫЙ РОСТ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

С.Н. Филенкова

THE IMPACT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT ON THE CAREER GROWTH OF EMPLOYEES IN THE ORGANIZATION

S.N. Filenkova

Аннотация. В данной статье рассматривается влияние повышения квалификации персонала на карьерный рост. Представлены объективные факторы повышения роли квалификации в процессе карьерного роста персонала. Показано, что выбор целей, методов и форм обучения персонала играет важную роль в их служебном продвижении в организации.

Ключевые слова: повышение квалификации, карьерный рост, персонал, методы и формы обучения, трудовые ресурсы.

Abstract. This article discusses the impact of staff training on career growth. The article presents the objective factors of improving the role of skills in the process of career growth of staff. It is shown that the choice of goals, methods and forms of personnel training plays an important role in their career advancement in the organization.

Keywords: professional development, career growth, personnel, methods and forms of training, human resources.

Современные социально-экономические преобразования в обществе приводят к тому, что полученного один раз профессионального образования, приобретенных знаний и умений уже недостаточно в течение трудоспособного возраста человека. Необходимо фундаментальное обучение, которое создает основу для дальнейшего обучения и соответствующего служебного продвижения.

Основные причины того, почему развитие и повышение квалификации сотрудников в современном мире приобретает очень большое значение:

1. Переход к информационному обществу требует стремительных технологических изменений.
2. Это сопровождается изменениями требований к подготовке работников.
3. В высокотехнологичных и наукоемких сферах не должно быть недостатка знаний и умений.

4. Происходят организационные преобразования, которые также требуют повышения компетентности и развития деловых качеств работников [1, с.34].

Традиционно термин «развитие» относилось к малому управленческому звену в больших организациях, менеджеров считали «мозгом» компании. Но на сегодняшний день возникла необходимость в распределении и делегировании полномочий между сотрудниками. Большее число людей теперь должно владеть соответствующими навыками и знаниями, число руководителей и специалистов выросло, это и усилило потребность в повышении профессиональной квалификации сотрудников. Действительно, постоянное повышение профессиональной квалификации теперь выдвигается в качестве обязательного требования большим числом профессиональных ассоциаций.

Необходимость в дополнительном обучении и повышении квалификации сначала затронула менеджеров и узких специалистов, а теперь это касается персонала всех уровней любой организации. Технологический прогресс привел к приросту числа квалифицированных и наукоемких работ и потребности в специалистах, которые были бы обучены соответствующим образом. Недостаток квалифицированных кадров сдерживает развитие бизнеса, и это явление было вызвано временным расхождением в развитии новых технологий, процессов и обучения кадров.

За последнее десятилетие большое число компаний претерпели значительные изменения. Как правило, это связано с переходом от иерархических пирамид к коллективам, которые работают по принципу команды. Несмотря на насущную необходимость, некоторые менеджеры не хотят тратить время на повышение квалификации своих работников.

Повышение квалификации – это подготовка сотрудников с целью усовершенствования знаний, умений и навыков в связи с повышением требований к профессии или повышением в должности [2, с. 42].

Чтобы не отставать от требований времени, нужна интенсификация образовательного процесса на основе внедрения в него интерактивных технологий обучения, создания психологически комфортной среды, которая обеспечивает свободу в выборе образовательных форм и методов.

Интерактивные методики являются приоритетными способами обучения в концепции повышения квалификации руководящих кадров, поскольку главное внимание уделяется практической отработке передаваемых знаний, умений и навыков. Возрастающий поток информации требует внедрения методик обучения, позволяющих за короткий срок передать довольно большой объем знаний, обеспечить высокий уровень овладения сотрудниками изучаемого материала и закрепления его на практике. В

современной практике повышения квалификации руководителей в России наиболее распространенными являются следующие активные методы обучения: тренинги, программированное, компьютерное обучение, учебные групповые дискуссии (анализ конкретных, практических ситуаций), деловые и ролевые игры.

Повышение квалификации сотрудников предприятия происходит путем применения разных форм. Они отличаются друг от друга по различным критериям. Например: по уровню связи с практической деятельностью, организации процесса, по целевым группам.

Соответствующие требования к профессиональным знаниям, деловым и морально-нравственным качествам работников позволяют понять процессы и оценить результативность профессионального создания и личностного развития, получить данные по конкретным условиям работы, обеспечить обратную связь цели и результатов обучения. Участие в систематическом непосредственном контроле поднимает уровень общей, личной и профессиональной культуры работников, побуждает их к самоанализу, пониманию процессов и направленности своего профессионального и личностного формирования, в том числе этического и морально-нравственного развития.

Грамотно спланированный и выстроенный карьерный рост дает возможность работникам определить свое место в иерархической системе компании и раскрыть свой профессиональный и личностный потенциал.

Любая организация, обучая своих сотрудников, в первую очередь преследует следующие цели:

приспособить сотрудника к новейшим тенденциям в профессиональном и техническом развитии;

совершить переход на высшую ступеньку в карьерном росте .

Повышение квалификации сотрудников имеет высокие преимущества, такие как:

1. Совершенствуются подбор и последующая расстановка кадров, т.к. при повышении квалификации к работе привлекаются хорошие специалисты.

2. Текучесть кадров начинает существенно уменьшаться, а у подготовленных и обученных сотрудников растет удовлетворенность своей работой.

3. Совершенствуются технологические процессы и производственные системы, т.к. в организациях для применения современных технологий необходимы компетентные и квалифицированные сотрудники.

4. Совершенствуются качества услуг и продукции, потому что подготовленный и обученный штат организации функционирует успешнее. В

особенности это касается деятельности с клиентами, умения искать нестандартные, неординарные подходы к решению проблем [3, с. 35].

Кроме того, навыки и знания, которые приобретены в процессе обучения, повышают конкурентоспособность на рынке труда. Перед высококвалифицированным сотрудником открываются новые возможности карьерного роста в организации и за ее пределами.

Помимо этого, способность трудовых ресурсов к правильному практическому применению знаний, приобретенных в процессе обучения, является важным фактором эффективности производства.

Каждая компания сама может определять, для чего проводить обучение, но можно выделить главные цели, ради которых процесс обучения может проводиться: это повышение качества человеческих ресурсов; повышение качества продукции или услуг, которые производятся компанией; проведение организационных изменений, в том числе приспособления к изменяющимся условиям внешней среды; развитие персонала; совершенствование системы коммуникации в компании; создание корпоративной культуры в компании; увеличение уровня лояльности сотрудников компании.

В XXI веке основным конкурентоспособным качеством фирм, от которого будут зависеть ее развитие и деятельность, становятся высокопроизводительные и высококвалифицированные работники, наличие команды. Это возможно только при наличии в организации системы постоянного обучения и повышения квалификации сотрудников, начиная процесс обучения с менеджеров, так как именно они управляют остальными работниками, тем самым определяя будущее компании.

Библиографический список

1. Беляцкий Н.П. Менеджмент: Деловая карьера. Мн.: Выш. шк., 2014. 432 с.
2. Блинов О.А. Персонал как важнейший стратегический ресурс организации // ЖКХ: журнал руководителя и главного бухгалтера. 2015. №11. С. 43-48.
3. Троицкая Н.А., Шилимов М.В. Управление персоналом. М.: КноРус, 2013. 624 с.

**Филенкова
София Николаевна**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Filenkova S.N.
Penza State University,
Penza, Russia

ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ – ВАЖНОЕ ЗВЕНО КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ

А.А. Голубева, Л.И. Найденова

LABOR ADAPTATION IS AN IMPORTANT PART OF PERSONNEL MANAGEMENT IN A SMALL ENTERPRISE

A.A. Golubeva, L.I. Najdenova

Аннотация. В статье рассматривается процесс трудовой адаптации в качестве важной части кадрового менеджмента. Проанализированы принципы работы ООО «МакСофт». Сделан вывод о том, что результат процесса адаптации нового сотрудника в организации зависит от усвоения им норм и ценностей всего коллектива или персонала организации и от освоения новых социальных ролей в этом коллективе.

Ключевые слова: трудовая адаптация, кадровый менеджмент, виды адаптации, условия адаптации, принципы работы.

Abstract. The article considers the process of labor adaptation as an important part of personnel management. Analyzed the principles of ООО "MakSoft". It is concluded that the result of the process of adaptation of a new employee in the organization depends on the assimilation of the norms and values of the whole team, or the staff of the organization, and the development of new social roles in this team.

Keywords: labor adaptation, personnel management, types of adaptation, adaptation conditions, principles of work.

Сущность процесса адаптации – это взаимное приспособление работника и организации, основанное на том, что вновь поступивший работник постепенно осваивается в новых для себя условиях (экономических, организационных, профессиональных, социальных).

Чаще всего адаптация рассматривается как процесс приобщения человека к труду в рамках определенной профессии. Но адаптацию нельзя рассматривать только как овладение специальностью. Она предусматривает приспособление новичка к социальным нормам поведения, действующим в коллективе, установление таких отношений сотрудничества работника и коллектива, которые в наибольшей мере обеспечивают эффективный труд, удовлетворение материально-бытовых и духовных потребностей обеих сторон [1, с. 206-211].

Существуют виды адаптации: профессиональная адаптация, психофизиологическая, социально-психологическая, организационно-административная, экономическая, санитарно-гигиеническая, адаптация к бытовым условиям, адаптация к внепроизводственному общению с коллегами [2]. Эти виды характерны для трудовой деятельности в любой организации. На примере ООО «МакСофт» можно показать, как деятельность организации связана с процессом адаптации новых работников.

ООО «МакСофт» зарегистрирована в 2011 г. в г. Пензе. Основной вид деятельности – это «разработка компьютерного программного обеспечения, консультационные услуги в данной области и другие сопутствующие услуги».

В организации ООО «МакСофт» сложились устойчивые принципы работы. Проанализируем некоторые из них, которые, на наш взгляд, связаны с процессом трудовой адаптации новых работников.

Ориентация на клиента. Бизнес компании построен вокруг потребностей их клиентов. Задачи их клиентов определяют деятельность компании и направление развития. Сотрудники компании относятся к клиентам так, как хотели бы, чтобы другие относились к ним.

Честность. Компания строит честные и прозрачные отношения со всеми участниками своих бизнес-процессов: с владельцами компаний, с сотрудниками, с клиентами, с деловыми партнерами.

Отношение к персоналу. ООО «МакСофт» работает сплоченной командой. Оно хочет обеспечить активное участие всех сотрудников в решении главных задач компании и поэтому создает условия, при которых члены команды используют знания, время, способности и получают хорошее вознаграждение.

Оптимизм. Профессионализм дает возможность чаще употреблять слова «задачи и вопросы», чем слова «проблемы и сложности». Компания активно работает для развития сферы ИТ в Пензенской области. Через процветание своих клиентов она стремится к собственному процветанию.

На основе этих принципов в ООО «МакСофт» предложен и внедряется проект, предусматривающий создание эффективной системы трудовой и других видов адаптации новых работников.

Развитие персонала в компании обеспечивается путем вовлечения персонала, в том числе новых работников, в процесс изменений деятельности компании. При этом не только персонал участвует в обучающих и развивающих программах внутри фирмы, но и привлекаются внешние специалисты в области управления персоналом.

Процесс взаимного приспособления сотрудника и организации будет тем успешнее, чем скорее и прочнее нормы и ценности коллектива будут

усвоены отдельными работниками и станут их собственными нормами и ценностями. Как известно, удовлетворенность трудом наступает при достижении определенных результатов, а эти результаты проявляются по мере освоения сотрудником специфики работы на своем рабочем месте [3].

Адаптация персонала в организации – важная составная часть кадрового менеджмента. Интерес исследователей (социологов, социальных психологов) к проблеме трудовой адаптации основан на том, что этот процесс влияет на эффективность последующей профессиональной деятельности специалиста. Таким образом, рассчитанная целевая программа адаптации сотрудника позволяет быстро достичь хороших трудовых показателей и результатов, помогает новым работникам быстрее войти в новый коллектив, снижает тревожность и неуверенность новых работников, сокращает текучесть кадров, снижает затраты на поиск нового персонала [4].

Библиографический список

1. Бахарев В.В., Гузаиров В.Ш., Кошарная Г.Б. Современные кадровые технологии: учебное пособие. Белгород, 2011.
2. Крылов А.А. Адаптация к трудовой деятельности: внутренние и внешние условия // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. 2012. № 4. С. 136-141.
3. Кошарная Г.Б., Толубаева Л.Т. Организационная культура: учебное пособие. Пенза, 2012.
4. Халиулина В.В. Адаптация в системе управления персоналом // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов V Международной заочной научно-практической конференции. Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, 2015. С. 264-268.

Голубева

Анастасия Алексеевна

Пензенский государственный университет, г. Пенза, Россия

Найденова

Людмила Ивановна

Пензенский государственный университет, г. Пенза, Россия

E-mail: linajdenova@yandex.ru

Golubeva A.A.

Penza State University,
Penza, Russia

Najdenova L.I.

Penza State University,
Penza, Russia

СПЕЦИФИКА УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ В СФЕРЕ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫХ ПЕРЕВОЗОК

С.А. Дорофеев, С.А. Барсукова

IMPROVEMENT OF WORKING CONDITIONS OF PERSONNEL IN THE FIELD OF RAILWAY TRANSPORTATION

S.A. Dorofeev, S.A. Barsukova

Аннотация. В статье рассматривается проблема, связанная с условиями труда работников железнодорожного транспорта. Специфика труда железнодорожников охарактеризована с точки зрения повышенной опасности. Приводятся статистические данные о доле рабочих мест, не отвечающих нормативам.

Ключевые слова: железнодорожный транспорт, организация труда, производственный процесс, условия труда, производственные риски.

Abstract. The article deals with the problem related to the working conditions of railway transport workers. Specificity of work of railway workers is characterized from the point of view of the increased danger. Statistical data on the share of jobs that do not meet the requirements are given Standards.

Keywords: railway transport, organization of work, production process, working conditions, production risks.

В современных условиях актуальными являются вопросы совершенствования условий труда работников железнодорожной отрасли в связи с ее системообразующей ролью в экономике Российской Федерации. Исследованию вопроса условий труда на железнодорожном транспорте посвящены труды Аксёнова В.А., Анненкова А.М., Дегтярёва В.О., Жукова В.И., Клочковой Е.А., Корнийчук Г.А., Кузнецова К.С., Левицкого А.Л., Левина Б.А., Пономарёва В.М., Рахманова Б.Н., Сибарова Ю.Г., Титовой Т.С., Чернова Е.Д., Шевандина М.А. и других.

Условия труда во многом зависят от состояния безопасных рабочих зон, что особенно важно на железнодорожном транспорте, где труд целого ряда профессий характеризуется повышенной опасностью. Специфика труда железнодорожников характеризуется непрерывностью технологических процессов и перевозок грузов и пассажиров, особыми формами организации труда и отдыха работников, требованиями к обеспечению безопасности на транспорте.

Железнодорожный транспорт по организационной структуре разделяется на хозяйства: локомотивное, вагонное, пути, перевозок и т.д. В каждом хозяйстве выполняются определенные операции, которые обеспечивают перевозку грузов и пассажиров. Производственные процессы взаимосвязаны, и, следовательно, трудовые процессы должны быть согласованы и выполняться комплексно. Многообразие производственных операций на железнодорожном транспорте требует привлечения для их выполнения работников различных профессий и специальностей.

На работников железнодорожного транспорта в целом оказывает негативное влияние масса факторов: высокий риск механического травматизма, электротравматизма, негативное влияние шума, вибраций, электромагнитных волн, отрицательных микроклиматических факторов, загрязненного атмосферного воздуха и прочее [1].

Результатами исследований установлено, что в условиях труда, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормативам, работают около четверти занятых в промышленности и на различных видах транспорта Российской Федерации, а по некоторым предприятиям железнодорожного транспорта в таких условиях работают около 50 % работающих [2]. По состоянию на 1 января 2017 года в ОАО «РЖД» работает 756 тысяч человек (354 тысячи рабочих мест), из которых 358,5 тысяч и (95 тысяч рабочих мест) трудятся во вредных условиях труда. Доля рабочих мест с вредными условиями труда на начало 2017 года составила 27 %, что соответствует 47 % работающих.

Задача работодателя – обеспечить на производстве безопасные условия труда, чтобы каждый сотрудник получил возможность осуществлять свои трудовые функции без риска для здоровья и жизни. Поэтому требование оценки условий труда, их отражение в трудовом договоре и установление льгот и компенсаций работникам, попадающим под воздействие вредных и опасных производственных факторов, четко прописано в федеральном законодательстве [3].

Основными направлениями совершенствования организации труда являются: разработка и внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда; улучшение организации подбора, подготовки и повышения квалификации кадров; совершенствование организации и обслуживания рабочих мест; рационализация трудового процесса, внедрение передовых приемов и методов труда; совершенствование нормирования труда; совершенствование форм и методов материального и морального стимулирования труда; улучшение условий труда. Организация труда предусматривает укрепление и рост трудовой дисциплины. На железнодорож-

ном транспорте очень важно четко исполнять действующие правила и инструкции.

Улучшение работы железнодорожного транспорта, помимо мер экономического и производственно-технического характера, требует также обеспечения занятости в отрасли, создания для всех работников здоровых и безопасных условий труда, повышения заработной платы и многого другого.

Осуществляемая в компании ОАО «РЖД» работа по организации безопасных и благоприятных условий труда, предотвращению и снижению несчастных случаев на производстве дает возможность сохранить динамику к снижению производственного травматизма сотрудников, а также способствовать снижению текучести кадров в отрасли в целом [4].

Библиографический список

1. Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов / Приказ Минтранса России от 09.03.2016 г. № 44.

2. Вильк М.Ф., Капцов В.А., Коротич Л.П. Гигиенические проблемы улучшения условий труда железнодорожников // Здравоохранение Российской Федерации. 2011. № 4. С. 8–10.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017).

4. Хаманов И.Г. Улучшение условий труда работников железнодорожной отрасли с учетом риска воздействия биологического фактора: автореф. дис. канд. техн. наук. М., 2018.

Дорофеев

Сергей Александрович

Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Барсукова

Светлана Александровна

Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Dorofeev S.A.

Penza State University,
Penza, Russia

Barsukova S.A.

Penza State University,
Penza, Russia

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

А.А. Загребина, Е.А. Данилова

MOTIVATION OF LABOR ACTIVITIES OF PERSONNEL IN MODERN CONDITIONS

A.A. Zagrebina, E.A. Danilova

Аннотация. В статье рассматривается современный подход к управлению персоналом, при котором особое значение придается процессу мотивации труда, обуславливающему повышение уровня производительности и конкурентоспособности организации.

Ключевые слова: стимул, мотивация трудовой деятельности, управление персоналом.

Abstract. The article discusses the modern approach to personnel management, in which special importance is attached to the process of labor motivation, causing an increase in the level of productivity and competitiveness of the organization.

Keywords: stimulus, motivation of labor activity, personnel management.

В современных условиях для повышения конкурентоспособности организации руководителям необходимо акцентировать внимание на методах и способах мотивации персонала, а также на применении инновационных механизмов и путей повышения уровня мотивации персонала. В свою очередь, мотивация трудовой деятельности – это процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованных с целями и задачами организации, и одновременно с этим как комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников. Источником побудительной системы мотива выступают потребности. Сотрудник считается замотивированным только в том случае, если он стремится достичь не только личностные цели, но и общие цели организации [1, с. 184].

В настоящее время в российском обществе наблюдаются значительные трансформационные процессы в социально-экономической сфере, к числу которых целесообразно причислить проблему низкого уровня трудовой мотивации персонала [2]. В свою очередь, на базе анализа различных подходов к данному процессу выделяют материальную и нематери-

альную мотивацию персонала. Материальная мотивация, прежде всего, оказывает влияние на финансовое благосостояние сотрудника, а нематериальная мотивация может выражаться в создании конкретных стимулов, содействующих повышению мотивации персонала; формированию одобряемого образа руководителя; вовлечению персонала в исследование стратегий по повышению эффективности деятельности организации.

Таким образом, объективно отметить, что стимул – это, прежде всего, конкретная модель влияния на работника со стороны организации. Задача управляющего состоит в исследовании подобной системы стимулов, которая реально способствовала бы повышению уровня мотивации персонала, например, возможно осуществление разного типа социологических опросов. В процессе формирования определенной модели стимулирования персонала на базе социологических опросов руководитель может определить категорию персонала, которая стремится повысить собственный профессиональный уровень и имеет высокий уровень трудоспособности при выполнении планов организации, с другой стороны, работодатель получит возможность выявить категорию сотрудников, которые в качестве мотивации воспринимают лишь повышение оплаты труда. Кроме того, значим процесс коммуникации, то есть присутствие обратной связи между руководством и персоналом.

В свою очередь, необходимо отметить ряд ключевых ценностей, которые допустимо объединить в определенную систему, способствующую процессу мотивации сотрудников к труду. Итак, во-первых, это самореализация работников в профессиональной сфере деятельности. Во-вторых, эффективный процесс обратной связи в организации, когда каждый сотрудник участвует в коммуникационном процессе. В-третьих, это благоприятный морально-психологический климат в коллективе. В-четвертых, реализация возможности самореализации и самосовершенствования каждого сотрудника организации.

В современном экономическом пространстве каждая организация сталкивается с рядом разноплановых проблем, которые способны обуславливать снижение уровня производительности и конкурентоспособности персонала на рынке труда, что, в свою очередь, оказывает значительное влияние на мотивацию персонала. В настоящее время с целью решения или избегания подобных проблем выделяют следующие способы, способствующие повышению уровня вовлеченности персонала в деятельность организации: формирование и развитие сильной организационной культуры; реализация эффективных деловых коммуникаций, обеспечивающих возможность непосредственного общения руководителя и подчиненных,

что приводит к созданию устойчивой обратной связи руководителя и персонала. [3, 351с.]

В заключение следует отметить, что целью каждой организации является максимизация прибыли, именно поэтому в пределах осуществления кадровой политики, кроме денежной мотивации сотрудников, предприятие должно внедрить инновационные модели мотивации. Они способствуют более активному вовлечению персонала в работу, удовлетворяют не только материальные, но и нематериальные потребности сотрудников. В совокупности это позволит повысить эффективность производительности труда и достичь максимальной прибыли организации.

Библиографический список

1. Оганесян И.А. Управление персоналом организации: учебное пособие // Амалфёя. 2011. 256 с.
2. Полякова Э.Д. Концепции мотивации и их значение в управлении // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 11. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/11/74279> (дата обращения: 10.01.2019).
3. Международная организация труда. Конвенции, документы, материалы: справочное пособие // Дело и сервис. 2017. 751 с.

Загребина

Александра Александровна

Пензенский государственный
университет,

г. Пенза, Россия

Данилова

Елена Александровна

Пензенский государственный
университет,

г. Пенза, Россия

Zagrebina A.A.

Penza State University,

Penza, Russia

Danilova E.A.

Penza State University,

Penza, Russia

МОТИВАЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

К.М. Кутузов

MOTIVATION OF THE FORMATION OF THE EMPLOYER'S BRAND IN BUSINESS

К.М. Kutuzov

Аннотация. В статье рассматривается понятие «бренд работодателя». Выявлены и описаны основные мотивы предпринимателя при формировании бренда работодателя.

Ключевые слова: предпринимательская деятельность, мотив, бренд работодателя, брендинг.

Abstract. The article discusses the concept of brand employer. Identified and described the main motives of the entrepreneur in the formation of the brand of the employer.

Keywords: entrepreneurial activity, motive, employer brand, branding.

С уверенностью можно сказать, что работа любой компании зависит от деятельности ее персонала. Сотрудники компании в 21 веке являются важнейшим ресурсом организации.

Термин «борьба за таланты» впервые был употреблен в книге «War for Talent» в 2001 году авторами Эдом Майклзом, Хелен Хэндфилд-Джонс и Бет Экселрод.

Борьба за таланты является одной из ключевых областей работы бренда работодателя, так как сотрудники, обладающие выдающимися способностями, приносят компаниям положительный долговременный эффект. Организация, в свою очередь, помогает данным сотрудникам приобретать опыт и формировать навыки для раскрытия их таланта [1].

Существующее разнообразие трактовок бренда работодателя подчеркивает его многоаспектность. Целесообразна группировка определений бренда работодателя по критерию «субъект оценки» (компания-работодатель либо работающие и потенциальные сотрудники) и формулирование рабочего определения «бренд работодателя». Если рассматривать бренд работодателя с точки зрения компании-работодателя, то его можно трактовать как совокупность содержательных и коммуникативных характеристик, определяющих привлекательность компании на рынке труда. Представляется, что бренд работодателя успешен в тех случаях, когда его фор-

ма (коммуникативные характеристики) соответствует содержанию (содержательные характеристики).

Если рассматривать бренд работодателя с точки зрения работника (потенциального работника, работающего сотрудника), то его можно определить как совокупность позитивно-ценностных ассоциаций об организации как уникальном работодателе на рынке труда. Иными словами, это набор положительных (позитивных) ассоциаций работника об уникальных для него материальных (экономических) и нематериальных (символьных, психологических) ценностях организации как работодателя, выделяющих ее на рынке труда.

Бренд работодателя – это набор атрибутов и качеств, зачастую неосознаваемых, которые делают организацию отличимой, обещая людям особые возможности трудовой деятельности и обращаясь к тем, кто будет преуспевать и наилучшим образом выполнять работу в условиях сложившейся организационной культуры [2].

Очевидно, что процесс создания HR-бренда связан с инвестициями, объем которых может быть значительным. Многие компании, которые инвестируют в бренд работодателя, ожидают, что их ключевые сотрудники будут оставаться как можно дольше в компании, продолжая вносить вклад в ее развитие. Однако это не единственная причина. Например, по данным исследования ассоциации Geatplacetowork, составителя рейтинга 100 лучших работодателей журнала Fortune, организации с развитым HR-брендом приобретают семь стратегически важных конкурентных преимуществ, таких как:

- 1) устойчивость во время нестабильного рынка за счет сохранения ключевых сотрудников;
- 2) большее количество откликов от талантливых, высококвалифицированных и хорошо образованных кандидатов;
- 3) низкая текучесть персонала;
- 4) более высокая производительность труда и вовлеченность персонала;
- 5) высокий уровень креативности, инноваций, творчества и инициатив со стороны персонала;
- 6) повышенная эмоциональная устойчивость персонала [3].

Также для подтверждения полезности развитого бренда работодателя следует привести примеры многочисленных прикладных исследований и многолетнего опыта консалтинговой деятельности генерального директора Employer Brand International Б. Минчингтона. Он сформулировал 24 ключевых преимущества наличия у организации бренда работодателя. Стоит выделить из них наиболее важные:

больше возможностей удержания сотрудников;

высокие места в рейтингах привлекательности компаний;
более высокий уровень вовлеченности персонала в работу;
признание компании в качестве предпочитаемого работодателя;
минимизация потерь талантливых сотрудников;
рекомендации вашей организации как отличного места работы;
приверженность сотрудников целям организации;
улучшение отношений с сотрудниками;
большая готовность сотрудников защищать интересы компании;
рост числа талантливых сотрудников в компании [4].

Можно с уверенностью сказать, что результаты различных исследований убедительно доказывают эффективность внедрения программ брендинга работодателя в компаниях. Сегодня современный предприниматель отчетливо понимает важность наличия в организации профессиональных сотрудников. Общеизвестно, что уровень и качество образования напрямую влияют на развитие предпринимательского потенциала молодежи. [5]. А их последующее удержание в компании становится для предпринимателей большой проблемой. Бренд работодателя напрямую влияет на лояльность сотрудников, поэтому понимание и качественное использование бренда работодателя крайне важно для компании.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б. Социальная ответственность субъектов предпринимательства: история и современность // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2014. № 1. С. 100-108.
2. Карцева Е.А. Три лица имиджа, или Кое-что об искусстве внушения // Иностранная литература. 2013. № 9. С 3-5.
3. Магура М.И. Приверженность работников своей организации. М.: Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова, 2012. 21 с.
4. Шонесси О. Принципы организации управления фирмой. М.: Прогресс, 2010. 474 с.
5. Kosharnaya, G., Orlova, L., Danilova, E., Shchanina, E., Korzh, N. Quality of entrepreneurship education as a key factor in youth business development | [Calidad de la educación empresarial como un factor clave en el desarrollo juvenil en negocios // Revista Espacios. Vol.39 (Number 35), P.22

Кутузов
Константин Михайлович
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Kutuzov K.M.
Penza State University,
Penza, Russia

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

М.А. Кузнецов, А.В. Седлецкий

IMPROVEMENT OF LABOR PROTECTION IN THE SOCIAL PROTECTION SYSTEM FOR EMPLOYEES OF SMALL BUSINESSES

M.A. Kuznetsov, A.V. Sedletsky

Аннотация. В данной статье рассматривается роль условий охраны труда в системе социальной защиты работников малых предприятий в России. Выявлены основные причины производственного травматизма на малых предприятиях в России. Рассмотрены мероприятия по совершенствованию охраны труда в системе социальной защиты работников малых предприятий.

Ключевые слова: охрана труда, условия труда, малое предприятие, социальная защита, производственный травматизм.

Abstract. This article discusses the role of labor protection conditions in the system of social protection of workers of small enterprises in Russia. The main causes of industrial injuries at small enterprises in Russia are revealed. Measures to improve labor protection in the system of social protection of employees of small enterprises are considered.

Keywords: labor protection, working conditions, small enterprise, social protection, industrial injuries.

В настоящее время вопросы совершенствования и улучшения охраны труда в системе социальной защиты работающего населения России занимают далеко не последнее место в перечне приоритетных направлений развития экономики, а для малых предприятий данные вопросы считаются наиболее острыми и актуальными, т.к. почти все значимые функции по социальной защите работника осуществляются как раз на уровне предприятия.

В жизни мы часто сталкиваемся с фактами некомпетентного управления производством и персоналом, слабого внимания охране труда работника, стремления работодателей устранить имеющиеся опасности и риски на производстве. Тем более это касается малых предприятий, где организация охраны труда налажена слабо, вследствие чего страна несет не малые материальные и моральные потери по причине случаев производст-

венного травматизма, профессиональной заболеваемости, происшествий и катастроф, связанных с производством.

В последние годы можно отметить тенденцию сокращения производственного травматизма на производстве. Тем не менее проблема применения эффективных методов охраны труда работников в условиях влияния экологических, профессиональных и природно-климатических рисков по-прежнему остается актуальной [1].

Современные исследования ученых показали, что в настоящее время у работодателей снижается интерес в сфере улучшения условий труда и гарантированной социальной защиты работников. В большей мере это относится к предприятиям малого и среднего бизнеса.

Тем не менее за последнее время много делается для улучшения охраны труда в сфере социально-экономической защиты работников в малых организациях, что привело к снижению производственного травматизма во многих регионах России.

Рассмотрим показатели травматизма на предприятиях г. Пензы. Отделом охраны труда администрации города Пензы был осуществлен мониторинг производственного травматизма за 9 месяцев 2018 года по 12 основным отраслям экономической деятельности города Пензы. В мониторинг вошли 1347 организаций, из которых 1327 работали без травм и аварий, что составило 99% от общего количества участников исследования.

Результаты мониторинга показали, что общий травматизм по городу составил 24 случая. Это на 8 случаев меньше по сравнению с аналогичным периодом 2017 года. За 9 месяцев 2018 года зарегистрировано:

3 случая со смертельным исходом;

12 случаев с тяжелой степенью тяжести;

7 случаев с легкой степенью тяжести [2].

Анализ причин несчастных случаев со смертельным и тяжелым исходом показал, что в некоторых организациях малого и среднего бизнеса:

неудовлетворительная организация производства работ;

недостатки в организации и обучении работников по охране труда;

отсутствие контроля со стороны ответственных лиц за соблюдением подчиненными правил и норм охраны труда при выполнении производственных работ;

неудовлетворительная работа по обучению персонала безопасным приемам и методам ведения производства работ;

нарушение трудовой дисциплины.

Исследование типичных случаев по России в целом показывает снижение количества несчастных случаев на производстве. Тем не менее производственный травматизм и уровень нарушений охраны труда на малых предприятиях пока еще остаются довольно высокими. Поэтому меро-

приятия по совершенствованию охраны труда на малых предприятиях нуждаются в постоянном развитии.

На современных предприятиях конкретным инструментом социальной защиты работников является коллективный договор или Устав организации.

Помимо социально-организационных в обществе есть другие социально-нормативные институты, которые играют важную роль в социальной защите. К ним можно отнести трудовое законодательство и трудовое право [3].

В настоящее время значимыми формами в системе социальной защиты наемных работников стали коллективные договоры, тарифные соглашения и контракты.

Все они в какой-то степени входят в механизм социальной защиты. Следует отметить, что социальная защита является системой мероприятий, проводимых как предпринимателями, так и государством.

Социальная защита для предпринимателя нужна как способ мотивации труда, т.к. позволяет удовлетворить не только физиологические, но и социальные потребности работников [4].

Следование законодательным нормам и требованиям в вопросах охраны труда работников малого предприятия может уменьшить текучесть кадров. Участие в государственных программах обеспечения и развития охраны труда будет приводить к увеличению эффективности производства, улучшению социальной ситуации и росту прибыли предприятия.

Значимым мероприятием, направленным на совершенствование с системы охраны труда работников предприятия, является проведение аттестации рабочих мест по условиям труда. Данное мероприятие способствует реализации права работника на получение информации об условиях его труда, получение компенсаций за неблагоприятные условия труда [5].

Малым предприятиям можно порекомендовать применение льготного налогообложения, которое способствует стимулированию предпринимателей улучшать условия охраны труда.

Надо сказать, что большинство проблем безопасности труда и социальной защиты пока еще не решены и остаются актуальными в современных организациях. Следовательно, мероприятия по улучшению условий охраны труда на малых предприятиях нуждаются в совершенствовании. Таким образом, охрана труда в системе социальной защиты работника малого предприятия – совместный вклад государства, предпринимателя и работника, а также взаимосвязанная совокупность средств, методов, законодательных норм и правил по сохранению жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности.

Библиографический список

1. Беляков Г.И. Охрана труда и техника безопасности. М.: Юрайт, 2016. 346 с.
2. Итоги производственного травматизма. URL: http://penza-gorod.ru/line_of_activity/occupational/results-injuries/
3. Бондаренко В.В., Васин С.М., Седлецкий А.В. Организационное поведение. М.: Кнорус, 2015. 288 с.
4. Кошарная Г.Б., Дмитриев Р.В. Социальная ответственность предпринимательства в региональном социуме // Регионоведение. 2017. Т. 25. № 2 (99). С. 294-305.
5. Маренго А.К. Менеджмент в области охраны труда: учебно-практическое пособие. М.: Альфа-Пресс, 2010. 152 с.

**Кузнецов
Максим Александрович**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

**Седлецкий
Александр Викторович**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Kuznetsov M.A.
Penza State University,
Penza, Russia

Sedletsky A.V.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 311

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

А.С. Королева

SOCIOLOGICAL RESEARCH IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

A.S. Koroleva

Аннотация. В статье рассмотрено понятие социологического исследования в целом, а также в рамках управления персоналом. Сделан акцент на программу социологического исследования и проблемы, с которыми можно столкнуться на практике в ходе проведения исследования.

Ключевые слова: социологическое исследование, достоверность, программа социологического исследования, анализ, методология, профессионализм.

Abstract. The article deals with the concept of sociological research in General, as well as in the framework of personnel management. The emphasis is also placed on the program of sociological research and the problems faced in the practice of the organization in the course of the study.

Keywords: sociological research, reliability, research program, analysis, methodology, professionalism.

Социологическое исследование, как и множество других исследований в различных науках, играет важную роль. Оно дает возможность исследователю развиваться в его деятельности, подтверждая или отрицая свои гипотезы, собирать и анализировать информацию об изучаемом процессе.

Социологическое исследование, в свою очередь, является неким связующим звеном между эмпирическими и теоретическими знаниями. Оно дает возможность определять новые закономерности динамики социума в целом или разных его структурных элементов в частности.

Одним из решающих условий результативной работы предприятия является формирование сплоченного трудового коллектива и эффективное управление человеческими ресурсами, что предполагает изучение социально-трудовых процессов в организации и управление ими. Необходимым условием эффективной деятельности является сбор и анализ достоверной информации о взаимоотношениях, социальных процессах, группах и их развитии. Данная информация может быть получена лишь с помощью социологических исследований [4, с. 150]

Социологические исследования в сфере управления персоналом – это изучение социальных явлений и процессов в трудовых коллективах и группах. Они проводятся на основе социологической программы и научных методов сбора, обработки и анализа социальной информации для получения новых данных и выявления закономерностей трудовой жизни. Формулирование обоснованных выводов и рекомендаций направлено на создание благоприятных условий для работы коллектива, группы, отдельного индивида и достижение оптимального сочетания их интересов.

Задачи, решаемые в ходе социологических исследований, сложны и разнообразны. Во многом они определяются спецификой, содержанием и условиями деятельности конкретной организации. Тем не менее можно выделить наиболее важные задачи социологических исследований в сфере управления персоналом.

Любое социологическое исследование начинается с разработки программы. Социологическая программа выполняет следующие функции.

1. Методологическая функция программы социологического исследования позволяет четко определить изучаемую проблему, сформулировать цели и задачи, определить и провести предварительный анализ объекта и предмета исследования [4, с.153]

2. Методическая функция программы социологического исследования предполагает разработку общего плана исследования, обоснование объема выборочной совокупности единиц наблюдения, выбор процедуры сбора и анализа эмпирической информации.

3. Организационная функция обеспечивает разработку четкой системы распределения обязанностей между членами исследовательского коллектива, составление плана-графика проведения исследования, определение источников финансирования и т.д.

Программа социологического исследования направлена на выявление проблемной ситуации. Она может включать состояние неустойчивости объекта (социальной группы), наличие его противоречий и конфликтов, несоответствие параметров исследования задачам дальнейшего развития. В ходе исследования может возникнуть много проблем: одни проявятся в рамках отдельного подразделения или организации, другие могут затрагивать интересы больших социальных групп (отрасли или региона). Как правило, прикладные социологические исследования затрагивают практические проблемы, которые не требуют новых знаний, а пути их решения известны. Например, текучесть кадров достаточно изучена и подробно рассмотрена известными учеными в области управления персоналом. Проблема заключается в избыточной текучести персонала на предприятии. В каждом коллективе она будет иметь специфический характер, который и следует выявить в процессе социологического исследования, планируемого с целью разработки конкретных мероприятий по снижению текучести кадров.

Производственная проблема может быть описана с помощью пяти основных характеристик:

1. Сущность проблемы, ее содержание. Например, на предприятии низкая эффективность производства и высокий уровень конфликтности в трудовом коллективе. Необходимо определить:

что заставляет рассматривать данную ситуацию как проблемную;

на чем основаны оценки труда;

почему считают, что эффективность производства низкая, а социальная напряженность высокая [3, с. 55].

2. Объектная область проявления проблемы. Необходимо четко выделить те подразделения (участки, отделы, группы), где была выявлена про-

блема. Предстоит также определить, насколько широко она распространена в организации, какие еще подразделения она затронула.

3. Степень проявления проблемы. Имеет смысл выяснить, насколько проблема «открыта» (широко известна) или «закрыта» (т.е. известна небольшой группе лиц). Необходимо узнать, какие люди (руководители, специалисты, рабочие и т.д.) затронуты проблемой и более всего заинтересованы в ее решении.

4. Абсолютная и относительная величина проблемы. Следует определить, какова величина ущерба (объем потерянного рабочего времени или материальных затрат). Также следует выяснить: насколько она важна для организации; как влияет на подразделения, в которых она обнаружена, и на людей, которые с нею сталкиваются.

5. Временные рамки. Установление периода существования данной проблемы и тенденций ее развития: проблема стабилизировалась или усиливается [3, с.63]

В результате предварительного анализа проблемная ситуация получает четкое выражение в виде формулировки проблемы, которая может отличаться от первоначальной.

Таким образом, социологические исследования системы управления персоналом можно назвать разновидностью исследований, в которых рассматривают общество, коллектив, индивидуума как целостную социокультурную подсистему, влияющую на эффективность, затраты, риск системы управления, и используют специфические приемы сбора, обработки и анализа первичной социологической информации.

Библиографический список

1. Гусева М.А. Применение социологических исследований в практике управления персоналом предприятий // Инновационная наука. 2015. №10.

2. Кошарная Г.Б. Проблема валидности качественных методов в социологическом исследовании // Общественные науки. 2014. №3.

3. Мельников В.П. Исследование систем управления. М.: Юрайт, 2014. 447 с.

4. Фомичев А.Н. Исследование систем управления. М.: Дашков и К, 2015. 348 с.

**Королева
Алла Суреновна**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Koroleva A.S.
Penza State University,
Penza, Russia

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

М.О. Матягина, А.В. Седлецкий

IMPROVING THE STAFF SELECTION SYSTEM OF THE ORGANIZATION

M.O. Matyagina, A.V. Sedletsky

Аннотация. В статье рассматривается исследование сущности и оценка подбора и отбора персонала как элементов кадровой политики предприятия. Предложены направления совершенствования системы отбора персонала.

Ключевые слова: организация, набор, отбор, наем, персонал, кандидаты.

Abstract. The article deals with the study of the nature and evaluation of the selection and selection of personnel as elements of the personnel policy of the enterprise. The directions of improvement of the personnel selection system are proposed.

Keywords: organization, recruitment, selection, recruitment, staff, candidates.

Набор и отбор кадров является исходным этапом в процессе управления персоналом. Последующая деятельность в процессе управления человеческими ресурсами зависит от того, как проведен набор, и каким образом отобраны люди для работы в организации. Найм на работу является совокупностью действий, предназначенных для привлечения персонала. Желаемые кандидаты должны обладать профессиональными квалификационными качествами, нужными для достижения целей организации.

Процесс управления персоналом начинается с привлечения на работу. В качестве возможных источников найма можно рассмотреть внутренний и внешний источники найма. Тип найма зависит от разновидности кадровой политики, принятой в данной организации. Использование внутреннего конкурса целесообразно при сокращении штатов, перемещении и перераспределении персонала. Применение внутреннего конкурса предполагает рассылку кадровой службой информации об имеющихся вакансиях подразделением по управлению человеческими ресурсами. Это необходимо для оповещения всех работников. Метод совмещения профессий можно использовать, если объём работ небольшой, а исполнителя нужно нанять на время, на место сотрудника, находящегося в отпуске [3].

В отечественной производственной практике в настоящее время можно встретить случаи совмещения должностей собственными специалистами предприятия. Применение ротации предполагает перемещение работников с одной должности на другую в пределах одной организации.

Ротация может применяться для руководителей и способствует получению работником знаний и навыков в различных подразделениях организации. В качестве внешних источников привлечения кандидатов могут использоваться все возможные работники, которые соответствуют необходимым профессиональным и деловым качествам. Они могут работать в организации, но не работают в ней в настоящее время [4].

В качестве источников привлечения кандидатов могут использоваться государственные и частные службы занятости. К государственным службам занятости могут относиться организации, занимающиеся учетом лиц, потерявших работу. Они выплачивают государственные пособия по безработице и осуществляют переобучение людей для получения ими новой специальности.

В качестве частных служб занятости могут привлекаться кадровые и рекрутинговые агентства. Организации также могут использовать самостоятельный поиск специалистов на вакантную должность. Этот способ является самым распространённым для организаций малого и среднего бизнеса. Такие организации испытывает потребность в унифицированных кадрах, но не имеют необходимых финансовых средств для проведения найма через кадровые агентства. Поиск работников также может осуществляться через средства массовой информации, с помощью средств наружной рекламы и специальных печатных изданий [1].

Самым дешевым способом подбора персонала является подбор кандидатов с помощью сотрудников, работающих в организации. Такой способ не предполагает особых затрат, так как сотрудники организации делают на добровольных началах данную работу. Сотрудники, работающие в организации, могут гарантировать работодателю высокую квалификацию приведённого знакомого.

В России всё большее распространение получает хедхантинг как способ привлечения квалифицированного персонала в компанию. Хедхантинг является одним из направлений деятельности службы управления человеческими ресурсами организации или рекрутинговой компании. Хедхантинг предполагает целенаправленный поиск для подбора менеджеров и квалифицированных специалистов с высоким уровнем профессионализма. При приеме на работу потенциальный кандидат должен пройти все необходимые этапы [2].

Первым этапом является отборочная беседа, которая проводится менеджером по работе с персоналом. К отборочной беседе может привлекаться линейный менеджер, являющийся непосредственным начальником принимаемого на работу специалиста. В процессе отборочной беседы нужно оценить общий уровень претендента, его образование, внешний вид, манеру разговаривать и поведение в ходе беседы. Все претенденты, которые прошли отборочную беседу, должны заполнить бланк заявления и анкету. Интервью или беседа по найму является основным этапом в процессе отбора кандидатов. После проведения интервью принимается окончательное решение о приеме кандидата. Когда нужно выявить профессиональные способности и умения кандидата, может проводиться тестирование. Данный метод может также выявить такие психологические характеристики, как тип темперамента, уверенность в себе, умение общаться с коллегами по работе.

Таким образом, нами был проведен анализ имеющейся в организациях системы подбора и отбора персонала. Существенным недостатком такой системы является реализация данного процесса в рамках пассивной кадровой политики. Данный тип кадровой политики может привести к ситуации, когда руководство предприятия не располагает конкретной программой действий относительно своего персонала. Таким образом, первой рекомендацией по улучшению отбора и подбора персонала является применение активной кадровой политики. Данный тип политики предполагает прогнозирование руководством организации как развития кризисных ситуаций, так и применения инструментов воздействия на них.

Введение такой новой должности, как психолог кадровой службы, предполагает качественное проведение тестирования кандидатов на вакантную должность. Важно также проверить профессиональные и личностные компетенции при подборе управленческой команды. Существенным направлением совершенствования кадровой работы является ориентация на человека. Так как в современной организации применяется коллективный труд и развивается личность работника, то внутри организации производственное управление должно быть направлено на человека в рамках гуманизации труда. Это должно выражаться в формировании отношений сотрудничества, оказывая уважение и доверие к человеку. Таким образом, чем выше уровень сотрудничества будет внутри аппарата управления, между руководством и персоналом, тем будут глубже и прочнее отношения между работниками.

Библиографический список

1. Бондаренко В.В., Васин С.М., Седлецкий А.В. Организационное поведение. М.: Кнорус, 2015. 288 с.
2. Гаврилова О. Построение эффективной системы найма персонала: основные сложности и способы преодоления // Новости менеджмента. 2010. № 6.
3. Кошарная Г.Б. Современные кадровые технологии / Федеральное агентство по образованию, Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования "Пензенский гос. ун-т". Пенза, 2010.
4. Седова О.Л. Управление персоналом: эволюция подходов и особенности современного этапа // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. 2007. № 12. С. 77-85.

Матягина

Мария Олеговна

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Седлецкий

Александр Викторович

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Matyagina M.O.

Penza State University,
Penza, Russia

Sedletsky A.V.

Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА НА СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Н.И. Рассказов

THE MAIN DIRECTIONS OF IMPROVING THE WORKING CONDITIONS IN A MODERN ENTERPRISE

N.I. Rasskazov

Аннотация. В статье рассмотрены основные направления совершенствования условий труда персонала как важнейшего этапа процесса комплексного эффективного развития современного предприятия.

Ключевые слова: персонал, условия труда, совершенствование организации труда.

Abstract. The article discusses the main directions of improving the working conditions of staff as the most important stage of the process of integrated effective development of a modern enterprise.

Keywords: personnel, working conditions, improvement of work organization.

Актуальность исследования процесса совершенствования условий труда обусловлена тем, что они в основном представляют собой производственную среду, в которой протекает жизнедеятельность человека во время труда. От их состояния в прямой зависимости находятся уровень работоспособности человека, результаты его работы, состояние здоровья, в целом отношение к труду.

Охарактеризовать условия труда можно в двух основных аспектах:

качество производственной среды (условия труда в узком смысле слова) – степень соответствия санитарно-гигиенических условий труда государственным нормам;

качество условий труда (в широком смысле слова) – степень соответствия международным и российским нормам технически санитарно-гигиенических, эстетических, социальных, экономических и других характеристик предприятия, влияющих на здоровье сотрудников и социальное благополучие [1, с. 49-51].

Условия труда – это сложное объективное явление, характеризует среду протекания трудового процесса, формирующуюся под воздействием взаимосвязанных факторов социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера и влияющую на здоровье, работоспособность человека, его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом и, следовательно, на эффективность труда и другие экономические результаты деятельности [2, с. 61].

Это определение дает целостную характеристику условий труда, сущности как объективного явления, механизма формирования и основных направлений воздействия на работающего человека, эффективности, влияния на социальное развитие. Также определение конкретизирует термины «производственная среда» и «условия труда», которые представляют собой единство двух сторон.

Существует множество классификаций факторов, определяющих условия труда:

1. Социально-экономические факторы. Представляют собой положение трудящихся в обществе (законодательство о труде, стандарты в области организации труда, стандарты в области оплаты труда, стандарты в области условий и охраны труда, систему льгот, систему гарантий и компенсаций работникам).

2. Организационно-технические факторы. Представляют собой воздействие на формирование материальных элементов условий труда (средства труда, предметы труда, технологические процессы, организационные формы труда и производства).

3. Естественно-природные факторы. Представляют собой воздействия на работника географических, геологических, биологических климатических особенностей местности, в которых протекает трудовая деятельность.

4. Хозяйственно-бытовые факторы. Представляют собой организацию питания работников, санитарное обслуживание [3, с. 170].

Наиболее распространенным является распределение всех элементов условий труда на четыре группы: психофизиологические, санитарно-гигиенические, эстетические, социально-психологические.

С целью обеспечения людей благоприятными условиями труда и их эффективным развитием выделяют следующие факторы:

1. Санитарно-гигиенические факторы. Они определяют внешнюю производственную среду, а также санитарно-гигиеническое обслуживание. В эту группу включают все элементы, которые образуют предметную внешнюю среду: микроклимат, состояние воздушной среды (запыленность, загазованность), освещение, производственные излучения, шум, вибрация. Почти все вышеперечисленные элементы нормируются путем стандартов, санитарных норм и требований.

2. Психофизиологические факторы. Они представляют собой обусловленность конкретной трудовой деятельности, то есть физическая и психическая нагрузка работников, монотонность работы, темпы и ритмы труда. Эти элементы определяются содержанием трудовой деятельности, различными нагрузками на двигательный аппарат, нервную систему и психику человека в процессе труда.

3. Эстетические факторы. Они способствуют формированию у человека отношения к среде протекания труда с точки зрения ее художественного восприятия, воздействуют на формирование определенного эмоционального состояния. Сюда относят: архитектурно-конструкторско-художественное оформление экстерьера и интерьера, производственного оборудования, оснастки рабочих мест и производственной одежды, озеленение и прочее.

4. Социально-психологические факторы. Они характеризуются психологическим состоянием работников в частности и коллектива в целом, создают соответствующий психологический, эмоциональный настрой работника [4, с. 59].

Формирование первых трех элементов условий труда зависит от работодателя, следовательно, адаптация условий труда к человеку – это его обязанность. Что касается социально-психологических элементов, то они

формируются в результате отношения работника к выполняемой работе и в первую очередь зависят от самого работника, хотя определенное влияние на его адаптацию к условиям труда оказывает работодатель (например, в части контроля соблюдения требований охраны труда и техники безопасности).

Содержание организации труда определяется совокупностью ее элементов, составляющих организационную систему. Процесс совершенствования элементов этой системы лежит в основе формирования основных направлений научной организации труда (НОТ). Везде, где есть труд, там должна быть и его научная организация. Это относится ко всем видам деятельности, всем сферам общественного труда, начиная с отдельного рабочего места и кончая организацией труда в масштабе общества.

К важнейшим направлениям совершенствования организации труда на современных предприятиях относятся:

улучшение условий труда: нормализация санитарно-гигиенических условий работы; обеспечение требований охраны труда; обеспечение нормальных психофизиологических условий труда; упорядочение бытового обслуживания трудящихся; повышение уровня эстетизации производственной среды; первоочередная механизация тяжелых и вредных работ; устранение эмоционально-отрицательных факторов труда;

рационализация режима труда и отдыха (внутрисменного, недельного, месячного и годового); рациональная сменность по предприятию и его подразделениям, отдельным категориям работников; эффективное использование внерабочего времени и мероприятия по его обеспечению;

изучение и внедрение передовых приемов и методов труда: рационализация трудовых приемов и движений; внедрение прогрессивных методов труда в пределах смены; инструктаж исполнителей и обучение передовым приемам и методам труда, обеспечивающим экономию рабочего времени и рост производительности труда;

повышение удовлетворенности трудом, работой в коллективе как важнейшего показателя социальной эффективности организации труда: обеспечение творческого отношения к труду, развитие рационализации изобретательства; укрепление дисциплины труда; повышение ответственности за результаты труда, развитие товарищеской взаимопомощи и др. [5, с. 79].

В заключение следует отметить, что условия труда представляют собой объективное явление, характеризующее среду протекания трудового процесса, которая формируется под воздействием связанных факторов социально-экономического, организационного и естественно-природно-характера и влияющее на здоровье, работоспособность человека, отно-

шение к труду и степень удовлетворенности трудом и, следовательно, на эффективность труда и другие экономические результаты деятельности.

Процесс совершенствования условий труда обуславливает изменение экономических показателей деятельности предприятия: работник, находящийся в благоприятных условиях на рабочем месте, будет эффективнее работать, повысится производительность труда, снизится заболеваемость и травматизм персонала, что приведет к снижению затрат предприятия и росту экономических показателей.

Библиографический список

1. Якимова З.В. Управление трудовыми ресурсами: учебное пособие. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2011. 120 с.
2. Виханский О.С. Менеджмент. М.: Экономистъ, 2006. 670 с.
3. Грошев И.В. Условия труда. М.: ИНФРА-М, 2010. 134 с.
4. Калабин А. Компания как единый организм // Управление персоналом. 2004. № 14. С. 47-50.
5. Дятлов А.Н. Общий менеджмент. М.: Дело, 2006. 337 с.

**Рассказов
Николай Иванович**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Rasskazov N.I.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331

ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ АУТСОРСИНГА ПЕРСОНАЛА В РОССИИ

В.В. Ухоботов, Д.И. Медведева

TRENDS AND THE PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF OUTSOURCING OF PERSONNEL IN RUSSIA

V.V. Uhobotov, D.I. Medvedeva

Аннотация. В данной статье рассматривается аутсорсинг персонала в России. Проанализированы виды аутсорсинга в кадровой сфере и основные риски перевода функций управления персоналом на аутсорсинг.

Ключевые слова: аутсорсинг, аутсорсинг персонала, тенденции развития аутсорсинга.

Abstract. In this article outsourcing of personnel in Russia is considered. Types of outsourcing in the personnel sphere and the main risks of the transfer of functions of human resource management to outsourcing are analysed.

Keywords: outsourcing, outsourcing of personnel, outsourcing development trend.

В современных условиях все большее развитие получает применение аутсорсинга, т.е. передача организацией отдельных функций специализированным компаниям. Аутсорсинг позволяет снизить затраты и повысить эффективность предприятия в целом. Наряду с аутсорсингом в сфере бухгалтерского, юридического обслуживания и IT-поддержкой широкое развитие получил аутсорсинг в сфере управления персоналом. Несмотря на экономическую рецессию, российский рынок аутсорсинга в сфере управления персоналом активно развивается, что обусловлено стремлением компаний к оптимизации издержек.

В зарубежных странах аутсорсинг в сфере управления персоналом получил развитие в середине XIX столетия. Например, в США кадровые агентства были ориентированы на обслуживание промышленных предприятий, железнодорожного транспорта и почтовых служб. В Англии получили распространение кадровые агентства по подбору домашнего персонала. В России первые кадровые агентства появились в 1990-е годы. В этот период в России, наряду с международными кадровыми компаниями, также были основаны наиболее известные российские кадровые агентства. Второй этап развития кадрового аутсорсинга относится к началу XXI века, что связано со стремлением компаний к оптимизации затрат. Так, активизация перехода российских предприятий на аутсорсинг была зафиксирована в 2008–2009 гг. и 2012–2014 гг., когда кризисные явления в экономике заставили многие отечественные компании перейти к поиску и использованию эффективных инструментов экономии затрат [1].

Количество компаний, которые хотели бы перевести функции по управлению персоналом в рамках сторонней компании, ежегодно увеличивается. Повышается и число провайдеров аутсорсинговых услуг в области персонала.

Аутсорсинг (англ. outsourcing – внешний источник) представляет собой передачу определенных функций специалистам другой компании. Наиболее полное определение аутсорсинга предложено Ю.Г. Одеговым, Ю.С. Долженковой, С.В. Малининым: «Аутсорсинг – передача определенных функций (как правило, «непрофильных» для предприятия-заказчика) внешним исполнителям-аутсорсерам, определенных бизнес-процессов или

производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области» [2].

Аутсорсинг функций службы персонала предоставляет компаниям новые возможности, позволяющие оптимизировать бизнес-процессы и использование ресурсов. Аутсорсинг функций службы персонала является одним из ключевых направлений в управлении человеческими ресурсами, которое помогает компании не только сэкономить денежные средства, но и сосредоточить внимание на стратегических проблемах, получить доступ к специализированным технологиям и опыту, а также к более высокому уровню сервисного обслуживания. А.С. Царенко говорит о следующих стимулах, которые способствуют принятию решений в пользу применения аутсорсинга:

- сокращение издержек;
- стремление использовать лучшую практику;
- повышение качества работы;
- достижение организационной подвижности, гибкости;
- фокусировка на ключевом бизнесе;
- перекладывание рисков на поставщика услуг;
- преодоление недостатка экспертных знаний в компании [3] .

Однако помимо положительных моментов существуют и отрицательные, в частности, риски при применении аутсорсинга персонала:

- риск появления скрытых затрат;
- риск нарушения конфиденциальности;
- риск недобросовестности аутсорсера;
- риск банкротства компании-аутсорсера.

Каждый из возможных рисков несет существенную угрозу для предприятия.

В заключение можно отметить, что рынок аутсорсинга персонала активно развивается даже в условиях экономической нестабильности. Расширение аутсорсинговых компаний приводит к совершенствованию применяемых технологий, в частности IT-технологий. Цифровые технологии не только улучшат саму форму оказания услуг, но и положительно повлияют на специфику работы специалистов по управлению персоналом, уменьшив количество рутинной работы и усилив стратегическую составляющую их деятельности.

Библиографический список

1. Курбанов А.Х., Князьнеделин Р.А., Плотников В.А. Аутсорсинг: достижение конкурентных преимуществ или ловушка? // Российское предпринимательство. 2017. № 2. doi: 10.18334/rp.18.2.37362.

2. Одегов Ю.Г., Долженкова Ю.В., Малинин С.В. Аутсорсинг в управлении персоналом. М.: Юрайт, 2017.

3. Царенко А.С. Современные проблемы и перспективы аутсорсинга // Российское предпринимательство. 2008. № 6.

Ухоботов

Владимир Владимирович

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

E-mail: vuhobotov@gmail.ru

Uhobotov V.V.

Penza State University,
Penza, Russia

Медведева Диляра Ильдусовна

Пензенский государственный
университет,

г. Пенза, Россия

Medvedeva D.I.

Penza State University,
Penza, Russia

УДК 316

РОЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

М.А. Михалкина, Х.З. Ксенофонтова

THE ROLE OF HUMAN RESOURCES POLICY IN THE ORGANIZATION

M.A. Mikhalkina, Kh.Z. Ksenofontova

Аннотация. В статье дано определение кадровой политики. Рассмотрено понятие и цели кадровой политики в организации. Проанализирована методика оценки эффективности управления персоналом.

Ключевые слова: кадровая политика, эффективность кадровой политики, кадровый потенциал.

Abstract. The article defines the personnel policy. The concept and goals of personnel policy are considered in organization. The method of personnel management efficiency evaluation is analyzed.

Keywords: personnel policy, efficiency of personnel policy, personnel potential.

Кадровая политика фирмы ориентирована на создание команды, которая направлена на взаимодействие целей и ценностей фирмы и ее служащих.

Цель кадровой политики – формирование рационального баланса численного и профессионального состава сотрудников организации [2].

На любом предприятии кадровой политике должно уделяться особое внимание. Кадровую политику целесообразно разработать с учетом возможностей, традиций и ресурсов предприятия. Очевидно, что невозможно создать идеальную модель кадровой политики для всех предприятий и организаций. Но стремление руководителя вести активную, открытую кадровую политику в организации – залог успеха.

Кадровая политика нацелена на развитие человеческих ресурсов, их адаптацию к меняющимся условиям внешней среды.

Кадровая политика компании – целостная стратегическая работа с персоналом, ориентированная на создание высокопроизводительного и высокопрофессионального коллектива.

Кадровая политика фирмы включает следующие направления:

положение на рынке труда;

финансовые возможности предприятия;

качественные и количественные характеристики персонала;

специализация предприятия, стратегия его развития [1].

Эффективность кадровой политики определяется качеством работы с персоналом на основе трех уровней управления в компании (топ-менеджмент, профессиональная кадровая служба, линейные руководители) и общим показателем – так называемый индекс удовлетворенности работников системой труда и трудовых отношений.

Эффективность работы компании во многом зависит от квалификации служащих, их расстановки и использования, что влияет на объем и темпы роста продукции, использование материально-технических средств.

Использование человеческих ресурсов непосредственно связано с изменениями в производительности труда. Рост этого показателя является важнейшим условием развития производительных сил компании [4, с. 24]. Компании необходимо развивать человеческие ресурсы.

Кадровый потенциал дает наибольшее значение ожидаемой роли сотрудников в производстве с учетом их психофизиологических индивидуальностей, профессиональных познаний и степени практических способностей. Кадровая политика включает: найм и подбор персонала, мотивацию, подготовку, становление персонала, развитие и оценку его, обеспечивает взаимодействие сотрудника и организации, способствует адаптации персонала и т.д.

Библиографический список

1. Валькович О.Н., Сергиенко Ю.В. Совершенствование кадровой политики в условиях корпоративного социального партнерства // Новые

перспективы развития экономических наук: инновации и риски: материалы XXII Междунар. научно-практической конференции для студентов, аспирантов и молодых ученых. 2014. С. 25-27.

2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М., 2015.

3. Кошарная Г.Б., Ксенофонтова Х.З. Новая управленческая интеллигенция как социально-профессиональная группа на промышленных предприятиях Пензенской области // Регионоведение. 2018. Т. 26, № 3. С. 460–473.

4. Стасов В.И. Развитие персонала – залог процветания организации // Директор по персоналу. 2016. URL: <https://www.hr-director.ru/razvitiie-personala>.

5. Кибанов А.В. Разработка кадровой политики организации // Кадры. Кадровое делопроизводство. 2013. С. 34-38.

Михалкина Мария Алексеевна

Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Mikhalkina M.A.

Penza State University,
Penza, Russia

Ксенофонтова

Халида Зейнятуллова

Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Ksenofontova Kh.Z.

Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331.1 (075.8)

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И РАСКРЫТИЯ ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ

Е.С. Тарханова, Р.Н. Баткаева

ESTIMATION OF PERSONNEL AS A FACTOR OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND DISCLOSURE OF THE CAPACITY OF EMPLOYEES

E.S. Tarhanova, R.N. Batkaeva

Аннотация. В статье определяется роль оценки персонала как одного из значимых элементов системы управления персоналом. Также отмечается, что оценка персонала позволяет выявить, раскрыть, направить потен-

циал каждого сотрудника на достижение и реализацию стратегических целей компании.

Ключевые слова: оценка персонала, профессиональные и личностные качества сотрудника, профессиональное развитие, потенциал, мотивация, человеческие ресурсы.

Abstract. The article defines the role of personnel evaluation as one of the significant elements of the personnel management system. It is also noted that personnel assessment allows us to identify, uncover, direct the potential of each employee to achieve and implement the strategic goals of the company.

Keywords: personnel assessment, professional and personal qualities of an employee, professional development, potential, motivation, human resources.

Любая организация обладает определенными финансовыми, информационными, технологическими ресурсами. На современном этапе развития бизнес-технологий большинство руководителей достигли понимания того, что человеческие ресурсы являются ключевыми. Компании конкурируют на уровне профессионального развития своих сотрудников – их знаний, умений, навыков. Для разумного и эффективного использования данного вида капитала необходимо правильно определить, каков он. Для этого в системе управления персоналом каждой организации есть такая технология, как оценка персонала, которая позволяет выявить, раскрыть, направить потенциал каждого сотрудника на достижение и реализацию стратегических целей компании.

Особое значение оценка персонала приобретает в нестабильных социально-экономических условиях. В период кризиса затраты на персонал сокращаются (соцпакеты, заработная плата), происходят массовые сокращения работников, каждый сотрудник рассматривается как единица для инвестирования финансового капитала. Для того чтобы правильно использовать капиталовложения, важно четкое представление о возможностях каждого сотрудника компании. Поэтому в условиях кризиса особенно важным для организации становится сохранение наиболее эффективных сотрудников и раскрытие их потенциала.

Как правило, под оценкой персонала понимают целенаправленную и регулярную процедуру для решения широкого диапазона организационных и управленческих задач, установленных для всех категорий сотрудников и позволяющих определять профессиональные и личностные качества сотрудника, результаты его труда за установленный период и их соответствие предъявляемым требованиям к должности или рабочему месту [3, с. 201].

А под потенциалом понимают набор характеристик сотрудника, которые прогнозируют его успешность в решении новых для него профессиональных задач в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Регулярная и систематическая оценка персонала положительно сказывается на мотивации сотрудников, их профессиональном развитии и росте. Прежде всего, результаты оценки являются важным элементом управления человеческими ресурсами, так как это предоставляет возможность принимать обоснованные решения в отношении вознаграждения, продвижения, увольнения сотрудников, их обучения и развития. [4, с.33]

Важно отметить, что «наравне с профессиональными качествами, одинаково ценны и творческие, и индивидуально-психологические особенности персонала, которые должны оцениваться комплексно. Задачей механизма мотивационной оценки персонала является раскрытие, использование и совершенствование потенциально сильных качеств каждого работника до уровня, который отвечал бы потребностям в постоянном поддержании конкурентоспособности организации» [2, с. 74].

Оценка персонала использует достаточно четкие, понятные и объективные механизмы решений вопросов о карьерном росте, востребованных направлениях профессиональной подготовки работников. При правильной разработке и проведении оценка снижает влияние личной заинтересованности коллег и сотрудников в том или ином варианте решения, тем самым уменьшается вероятность возникновения или обострения конфликтов, снижается эмоциональная напряженность и создается благоприятный психологический климат в коллективе.

Сегодня, как правило, выделяют три этапа оценки персонала, позволяющие определить направления профессионального развития и раскрыть потенциал сотрудников.

Первый представляет собой исходную оценку личности с точки зрения выбора профессионального направления с целью обретения профессии конкретной квалификации, то есть это оценка на этапе профориентации или первичная оценка личности с точки зрения ее профпригодности. К этой же стадии следует отнести и оценку кандидата на рабочее вакантное место, оценку в процессе подбора, отбора и расстановки кадров в конкретной организации, включая и оценку кандидата в процессе испытательного срока.

Второй определяет оценку поведения работника в процессе труда. Она оценивает степень соответствия его действий функциональным обязанностям на конкретном рабочем месте, а также неиспользованный потенциал работника. И эта оценка, по сравнению с предыдущей, представляется наиболее сложной, комплексной и значимой с точки зрения совер-

шенствования форм и методов управления трудом и персоналом. И эту оценку условно называют оценкой деятельности.

Третий этап – оценка результатов труда персонала, то есть конечного продукта деятельности [1, с.139].

Таким образом, оценка персонала – значимая часть всей системы управления персоналом любой организации, фактор профессионального развития и раскрытия потенциала сотрудников. Существует множество различных методов оценки персонала, выбор которых для конкретного предприятия является важной задачей, решить которую сможет только руководство компании. В организациях необходимо регулярно проводить оценку персонала, так как можно откорректировать кадровую политику, выявить причины явных и скрытых конфликтов в коллективе, решить ряд проблем с конкретными сотрудниками. Методически правильно проведенная оценка персонала позволит выявить потенциальных лидеров и управляющих. Эти данные помогут руководителю и отделу персонала эффективно формировать кадровый резерв и осуществлять управление человеческими ресурсами компании.

Библиографический список

1. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. М.: Питер, 2014. С. 137–156.
2. Богословский А.А. Персонал без оценки – деньги на ветер // Персонал. 2014. №2. С. 73-76.
3. Кибанов А.Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. М.: Проспект, 2014. 60 с.
4. Малышев А. Постановка системы оценки персонала // Управление персоналом. 2013. № 2. С. 33–35.

**Тарханова
Елена Сергеевна**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

**Баткаева
Регина Наилевна**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Tarhanova E.S.
Penza State University,
Penza, Russia

Batkaeva R.N.
Penza State University,
Penza, Russia

НАПРАВЛЕНИЯ КЛАСТЕРНОЙ ПОЛИТИКИ В КОНТЕКСТЕ ПРИОРИТЕТОВ РАЗВИТИЯ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

С.В. Матюкин

DIRECTION OF CLUSTER POLICY IN THE CONTEXT OF DEVELOPMENT PRIORITIES OF THE PENZA REGION

S.V. Matyukin

Аннотация. Проведен анализ роли кластерной политики в обеспечении развития экономики современного региона. Исследуются и оцениваются приоритеты кластерной политики, определенные в проекте Стратегии социально-экономического развития Пензенской области до 2015 года. С учетом актуальных задач развития региона, а также преимуществ кластеризации автором сформулированы предложения по дополнению приоритетов развития кластеров Пензенской области и реализации региональной кластерной политики.

Ключевые слова: кластерная политика, территориальные кластеры, стратегия развития региона, кластерные проекты.

Abstract. The author analyzed of the role of cluster policy in the development of the economy of the modern region. The priorities of cluster policy defined in the draft Strategy of social and economic development of the Penza region until 2015 are investigated and evaluated. Taking into account the actual problems of the region development, as well as the advantages of clustering, the author formulates proposals to Supplement the priorities of the Penza region clusters development and implementation of the regional cluster policy.

Keywords: cluster policy, territorial clusters, regional development strategy, cluster projects.

Решение задач ускорения развития экономики и обеспечения устойчивых темпов роста формирует актуальную повестку для регионов России. В этой связи территории находятся в поиске новых источников экономического развития, как реализующих существующий потенциал региональных экономических систем, так и формирующих заделы для качественно новых ресурсных основ и условий регионального лидерства.

В этой связи важным для формирования долгосрочной региональной экономической повестки вопросом выступает выбор методологии в формировании приоритетов развития территории, инструментов реализации данного курса. Сегодня требуются эффективные модели и методы управ-

ления производственными системами и цепочками в региональных промышленных комплексах, обеспечивающие своевременные изменения в работе экономических субъектов и реализации перспективных проектов.

Современной моделью организации производственных комплексов в развитых странах являются кластеры. Территориально-производственные кластеры обеспечивают высокую конкурентоспособность предприятий за счет значительной степени их концентрации и кооперации, формирование инфраструктуры и сервисов общего пользования, развитие малого и среднего предпринимательства путем использования активного аутсорсинга, реализацию совместных проектов.

Согласно теории Майкла Портера, кластеры являются объективно существующими экономическими системами, географически локализованными на определенной территории и базирующимися на действующих связях и взаимодействиях [1]. В экономической политике региона кластерный подход фокусирует инструменты и меры поддержки как уже объективно существующих, так и перспективных экономических секторов и направлений, где кооперация в различных видах и формах может стать катализатором их качественного развития.

Создание и развитие кластеров – важное направление экономической политики Пензенской области, зафиксированное в качестве приоритета в Стратегии социально-экономического развития Пензенской области на долгосрочную перспективу до 2021 года, а также в проекте разработанной Стратегии до 2035 года (далее – Стратегия 2035).

При этом в проекте Стратегии 2035 развитию региональных кластеров посвящен значительный блок. Говорится как о развитии пяти существующих и поддерживаемых территориально-производственных кластеров (биомедицинский, приборостроительный, кондитерский, информационных технологий, легкой промышленности), так и о создании перспективных – деревянного домостроения, мебельного, станкостроительного. Поддержку кластерному движению оказывает созданный в 2011 году в регионе Центр кластерного развития.

Проведенный автором анализ вопросов развития кластеров в экономике Пензенской области в проекте Стратегии 2035 позволил сделать следующие выводы:

1) приоритетные кластеры сформированы на базе секторов экономики: а) имеющих длительно существующие экономические предпосылки кластеризации, в том числе в рамках сложившихся в советское время в экономике региона территориальных производственных комплексов (приборостроительный кластер «Безопасность»), б) объективно сформировавшихся в 90-е, 2000-е годы на базе перспективных направлений и секторов,

объединенных производственной кооперацией и (или) совместными проектами предприятий-участников (биомедицинский кластер «Биомед», кластер «Союз пензенских кондитеров», информационных технологий, а также перспективные кластеры – мебельный и станкостроительный), в) направлений, которым планируется дать дополнительный импульс развития с использованием кластерного подхода, их поддержка инициирована поручениями руководителей региона (кластеры легкой промышленности и деревянного домостроения);

2) в рамках большинства кластеров приоритетная поддержка оказывается предприятиям малого и среднего бизнеса. Меры и инструменты государственной поддержки опираются на ресурсы, предусмотренные в мероприятии «Акселерация субъектов малого и среднего бизнеса» национального проекта «Малый и средний бизнес и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». По существующим условиям данные меры поддержки не могут оказываться кластерным проектам с участием крупного бизнеса, даже при кооперации с малым бизнесом. По результатам через действующие региональные кластеры не сможет получить поддержку целый пул мероприятий и проектов, в которых якорные участники являются предприятиями крупного бизнеса. Для промышленных кластеров, не ограничивающихся поддержкой только малых и средних предприятий, говорится только про проекты перспективного кластера станкостроения, а также действующего кластера «Биомед»;

3) в проекте Стратегии лишь вскользь отмечены направления, по которым будет реализована кластерная политика, либо отдельные механизмы решения задач. В тексте встречаем: «положительная динамика развития кластеров достигается в том числе за счет активной государственной поддержки участия в бизнес-миссиях и крупнейших российских и международных специализированных выставках», «реализация комплекса мер, направленных на поддержку кооперации потенциала университетов, в том числе создание центров превосходства и центров компетенций (в частности, по направлениям кластерного развития региона)», «создание ТОСЭР в ЗАТО г. Заречный для развития кооперационных связей внутри приборостроительного и станкостроительного кластеров».

Считаем, что при определении кластерного развития как одного из ключевых направлений развития и модернизации экономики Пензенской области, формулировки целей региональной кластерной политики направления и механизмы их реализации в текущей редакции проекта Стратегии до 2035 года раскрыты недостаточно полно. Текущее описание создает лишь общее видение возрастающей роли кластеров в экономике Пензенской области (подкрепленное данными статистики), декларирование рас-

ширения действующих кластеров и реализуемых в их интересах мероприятий и совместных проектов.

При этом ключевых смыслов в области кластерного развития региона для потребителей Стратегии 2035 не транслируется. Для действующего бизнеса и потенциальных инвесторов не создается понимания, какие дополнительные ресурсы и новые возможности за счет участия в кластерной кооперации они могут получить. Для начинающих предпринимателей – в какие производственные ниши существующих и перспективных региональных кластеров они смогут «встраиваться», ориентируясь на гарантированный спрос на стабильных или растущих рынках. Для представителей органов власти и структур по поддержке бизнеса – по каким ключевым направлениям региональные кластеры развивать и проектам в каких направлениях оказывать поддержку с учетом ограниченности ресурсов.

Автор предлагает сгруппировать приоритеты кластерной политики по ключевым направлениям и выразить их в следующих формулировках:

1. Развитие существующих в экономике Пензенской области кластеров (приборостроительный, биомедицинский, информационных технологий, кондитерский, легкой промышленности), а так же **поддержка новых кластеров, в том числе в секторах «высоких переделов»** (станкостроительный, нефтегазового и химического машиностроения, мебельный, строительных материалов).

При этом помимо упомянутых в проекте Стратегии 2035 новых кластеров автор предлагает включить в число приоритетных для развития кластеров перспективные направления, по которым в экономике региона имеются существенные научно-технические и производственные заделы, а рынки сбыта являются растущими, с возможностью экспорта. Это кластер нефтегазового и химического машиностроения (в регионе сконцентрированы более 20 крупных и средних предприятий данных отраслей машиностроительного комплекса, десятки малых предприятий, проводятся фундаментальные и прикладные НИОКР с запуском в производство новых видов и линеек продукции, ведется подготовка кадров по этим направлениям) [2]. Учитывая наличие обширной минерально-сырьевой базы в регионе, концентрации значительного числа малых и средних предприятий, присутствия крупного «якорного» производителя – ООО «Азия Цемент», специализированного вуза и большого числа местных и окрестных компаний-потребителей, перспективным также видится развитие в Пензенской области кластера строительных материалов.

Поддержка новых кластеров за счет инициирования и реализации кооперационных проектов компаний-участников в сфере НИОКР, закупки сырья, логистики, доступа к новым потребителям и рынкам сбыта позво-

лят вывести эти сектора региональной экономики на новые уровни развития. При этом при определении модели формирования кластера можно и нужно использовать не только ресурсы программы поддержки малых и средних предприятий в рамках рассмотренного выше Нацпроекта Минэкономразвития России, но и ресурсы программы поддержки промышленных кластеров со стороны Минпромторга России, мероприятия по поддержке НИОКР и новых образовательных программ Министерства науки и высшего образования, прочих отраслевых и ведомственных программ, а также проектов и программ поддержки институтов развития, программ инновационного развития госкорпораций и компаний с государственным участием.

При этом считаем, что по ряду производственных сфер, которым планируется дать дополнительный толчок развития с использованием кластерного подхода, необязательно создавать организационно оформленные кластеры, а с использованием кластерных механизмов – поддерживать отдельные мероприятия и проекты в форматах «кластерной инициативы». К примеру, в пензенском кластере деревянного домостроения на ноябрь 2017 года насчитывалось всего 15 организаций-участников, в регионе отсутствуют специализированные образовательные, научно-исследовательские, инфраструктурные организации. Данной кластерной инициативе достаточен менеджер-оператор совместных проектов, без оформления в отдельный региональный кластер.

2. Реализация **совместных кластерных производственных проектов**, обеспечивающих освоение передовых технологий, увеличение доли кооперации предприятий и создаваемую добавочную стоимость. При этом обеспечение приоритетной поддержки **кросс-кластерных проектов**.

Среди кооперационных проектов региональных кластеров нами особо отмечена приоритетность кросс-кластерных инициатив. Проекты технологического лидерства современных компаний все чаще находятся на «стыке» производственных областей и технологий. Результаты таких проектов формируют принципиально новые продукты и даже рынки (например, широкое использование информационных технологий в медицине сформировало новую отрасль – телемедицину).

3. Реализация **проектов по созданию и развитию инфраструктуры и общих сервисов** для участников кластеров.

Специализированные центры исследований и разработок, испытаний и сертификации, образования, коллективного пользования оборудованием и технопарки имеют большую долю в цепочке создания ценности в кластере. Отдельные успешные практики кластеров Пензенской области подтверждают востребованность таких сервисов и инфраструктур (Центр до-

клинических исследований и образовательно-тренинговый центр кластера «Биомед», специализированные технопарки). Приоритетными инфраструктурными проектами для региональных кластеров могут стать: создание промышленного технопарка кластера легкой промышленности с центром коллективного пользования оборудованием, центр образовательных проектов ИТ-кластера.

4. Создание **Центров компетенций** на базе ключевых региональных кластеров, обладающих научно-технологическим и производственным потенциалом в российском масштабе.

Выступая центрами генерации и внедрения современных технологий, современные Центры компетенций могут быть сформированы на базе наукоемких направлений: приборостроительного кластера «Безопасность» (являющегося российским лидером в сегменте технических средств охраны периметров), кластера информационных технологий (занимающего заметное место в сегменте безопасности данных), биомедицинского кластера «Биомед» (по ряду сегментов высокотехнологичных медицинских изделий и новых материалов). «Окно возможностей» для развития заделанных технологичных направлений формирует федеральная программа Национальной технологической инициативы.

5. Реализация **акселерационных программ** в кластерах.

Программы акселерации могут быть реализованы минимум в трех направлениях. Во-первых, это привлечение инвесторов в свободные производственные и сервисные ниши «цепочек создания стоимости» региональных кластеров, гарантирующих стабильный спрос на продукцию со стороны целого круга компаний. Во-вторых, это программы для быстрорастущих компаний в кластерах для снятия возникающих «ограничений роста» за счет преимуществ кластерной кооперации, выстраивания среды непрерывных развивающих изменений. В-третьих, это программы по отбору инновационных разработок и проектов региональных инноваторов, вузов, малых инновационных предприятий, которые могут быть реализованы на базе предприятий кластеров.

6. Развитие **форумного движения кластеров**.

Региональные форумы, конференции и стратегические сессии кластеров являются успешными площадками по продвижению инвестиционного потенциала и налаживанию партнерства. Результативными практиками являются ежегодно проводимые в Пензенской области международный форум производителей медицинских изделий «INNOMED» (кластер «Биомед»), конференция разработчиков программного обеспечения «SECON» (кластер информационных технологий).

Считаем, что высказанные предложения в проект Стратегии 2035 уточняют приоритеты в сфере долгосрочного кластерного развития региона, определяют контуры институциональной среды кластерной политики, а также конкретизируют направления и меры курса по развитию кластеров. В то же время работа по ряду принципиально новых выделенных направлений требует пересмотра содержания и механизмов работы с кластерами со стороны органов власти, региональных институтов развития, «переформатирования» инструментов и мер поддержки кластерных инициатив и проектов.

Статья подготовлена в рамках поддержанного гранта РФФИ, проект N 18-310-00253\18.

Библиографический список

1. Портер М. Конкуренция. М.: Вильямс, 2005. 608 с.
2. Данные официального сайта Минпрома Пензенской области. URL: <http://production.pnzreg.ru/news/2016/08/11/15101378>

Матюкин
Сергей Владимирович
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Matyukin S.V.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 37.08

ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

В.В. Ухоботов, М.А. Кузнецова

PROBLEMS OF STIMULATING EMPLOYEES IN THE FIELD OF EDUCATION

V.V. Uhobotov, M.A. Kyznecsova

Аннотация. В данной статье рассматриваются и анализируются основные проблемы мотивации и стимулирования сотрудников в сфере образования. Предложены мероприятия для снижения напряженности по данной проблематике.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, педагог, система образования, результативность, аттестация, заработная плата.

Abstract. In this article the main problems of motivation and stimulation of employees in education are considered and analyzed. Actions for decrease in tension for this perspective are offered.

Keywords: motivation, stimulation, teacher, educational system, pedagogical sphere, effectiveness, certification, salary.

Актуальность исследования заявленной темы обусловлена тем, что в настоящий период времени престиж профессии педагога в Российской Федерации находится на столь низком уровне, на котором он не находился со времен возникновения профессии педагога. Тому существует множество причин, однако в рамках заявленной темы представляется целесообразным охарактеризовать основные проблемы стимулирования педагогических работников, а также предложить возможные направления решения данных проблем.

В качестве первой проблемы можно назвать подрыв в обществе социального портрета и авторитета педагога, восприятие учителей как «полупрофессионалов» отрицательно влияет на профессиональную мотивацию. На практике в качестве социального статуса и индикатора меры оценки личности в обществе выступает доход. Возникает ситуация, в которой личность, авторитет, творческие и иные заслуги педагога оценивают строго в соответствии с размером заработной платы. В связи со сложившейся ситуацией падает процент молодежи, желающей посвятить жизнь педагогической профессии. Основываясь на этом, снижение профессиональной мотивации проявляется в виде неудовлетворенности социальным статусом и восприятием профессии обществом.

Следующая проблема – отсутствие со стороны государства поддержки развития профессионального педагогического движения, которое необходимо педагогам, отражается в ослаблении социальных связей в группе. Новые государственные стандарты в образовании являются препятствием желанию и проявлению инициативы работниками педагогической сферы. Соответственно, на государственном уровне формируется ситуация, в рамках которой педагоги теряют инициативу и контроль над стандартами своей профессии, а также из-за отсутствия крепких социальных связей между ними [1, с. 34].

Еще одна проблема, имеющая непосредственную взаимосвязь со стимулированием сотрудников в сфере образования, – бюрократизация образовательного процесса. Ввиду низкой оплаты труда педагогические работники склонны выбирать иной, дополнительный заработок в форме внеурочного преподавания или репетиторства. Сверхнагрузка, которая связана непосредственно с образовательным процессом в рамках школы, с дополнительным внеурочным заработком, документооборотом, отражается на времени, которого для саморазвития не хватает.

Одна из проблем в анализируемой сфере связана с тем, что в качестве причины образовавшихся проблем структуры образования, которые связаны с уменьшением трудовой мотивации педагогических кадров, выступают идущие инновационные процессы. Стремление политики государства к приобщению к международному образовательному стандарту расходится не с отсутствием у педагогов желания интеграции в инновационные образовательные процессы, а с отсутствием надлежащих условий, которые помогли бы адаптироваться к инновациям и осуществлять сопровождение на каждом из этапов деятельности [2, с. 61].

Следующая трудность, которая сказывается на профессиональной мотивации и соответственно на возможностях стимулирования педагогических работников, весьма тесно взаимосвязана с понятием инновации – педагогическая аттестация. Формируется ситуация, при которой педагогические кадры попадают в ситуацию неясности, ввиду отсутствия детального описания алгоритма проводимой аттестации, требований к подготовке процедуры защиты. В рамках условий реформирования сферы образования становятся актуальными проблемы, касающиеся повышения квалификации педагога. По традиции высшими инстанциями определялся вектор процесса повышения квалификации педагога. В настоящее время нужно, чтобы запрос исходил непосредственно от учителя, однако не все учителя готовы к этому в связи со снижением профессиональной мотивации ввиду причин, названных выше.

В качестве следующей проблемы можно назвать то, что приоритеты в процессе построения системы мотивации педагогов в рамках образовательного учреждения выбраны, однако они не совсем верны. Система мотивации в рамках образовательного учреждения комплексна, так как применяются материальный и нематериальный виды стимулирования, но мотивам профессионального и личностного роста, самоутверждения и самоактуализации, достижения признания и успеха, которые необходимы для успешного развития в профессиональном аспекте, не уделяется надлежащего внимания [3, с. 88].

Для того чтобы решить те проблемы стимулирования педагогических работников, которые были подробно проанализированы выше, можно предложить ряд следующих мер:

- введение жестких методов борьбы с коррупцией в системе образования на всех ее уровнях;

- проведение успешного внутришкольного и внутривузовского контроля, создание контролирующего аппарата, который бы следил за добросовестностью работы педагогов;

- освобождение от необходимости заполнения сотен бумажных документов, отвлекающих педагогов от их прямых обязанностей;

«чистое» проведение аттестаций преподавателей, а также честные проверки контрольных работ учеников и студентов, по которым оценивается качество образования;

увеличение заработной платы работников сферы образования;

введение широко развитой системы премий и других вознаграждений и поощрений (льготы на получение квартир, бесплатные путевки в санатории и детские лагеря и т.д.);

повышение престижа данных профессий путем пропаганды их значимости в СМИ, различных печатных изданиях и фильмах;

улучшение технического обеспечения, оснащение современным оборудованием последнего поколения школ, вузов и учреждений профессионального образования с целью повышения заинтересованности молодых специалистов в выбранной профессии и реализации полученных знаний.

Таким образом, можно сделать общий вывод о том, что грамотное и последовательное введение и материальных и нематериальных стимулов к труду поможет руководителям российских образовательных учреждений существенно поднять уровень мотивации к профессиональной деятельности педагогических работников.

Библиографический список

1. Анненкова И.П. Компетентностный и квалиметрический подходы к разработке инструментария мониторинга качества профессиональной деятельности научно-педагогических работников вуза // Наука и мир. 2015. Т. 2. №8 (24). С. 32-36.

2. Проблемы мотивации в сфере образования / В.Ю. Гарина, В.А. Грищук, В.Р. Ключникова, О.А. Хэгай // Вестник Челябинского государственного университета. 2012. №3 (257). С. 60-62.

3. Кристалинская О.М. Мотивация персонала и стимуляция труда работников сферы здравоохранения и образования в современной России // Символ науки. 2016. №3. С. 88-89.

Ухоботов

Владимир Владимирович

Пензенский государственный университет, г. Пенза, Россия

Кузнецова

Мария Александровна

Пензенский государственный университет, г. Пенза, Россия

Uhobotov V.V.

Penza State University,
Penza, Russia

Kyznecsova M.A.

Penza State University,
Penza, Russia

СОДЕРЖАНИЕ

Г.Б. Кошарная, Л.И. Найденова, Л.Ф. Каримова УСЛОВИЯ И ПРЕДПОСЫЛКИ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ.....	3
G.B. Kosharnaya, L.I. Najdenova, L.F. Karimova THE TERMS AND CONDITIONS OF SOCIAL ADAPTATION OF YOUNG DISABLED PEOPLE AND INDIVIDUALS WITH DISABILITIES IN CONTEMPORARY RUSSIAN SOCIETY	3
Г.Б. Кошарная, В.В. Ацапкина ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ.....	7
G.B. Kosharnaya, V.V. Atsapkina FEATURES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE SPHERE OF CULTURE	7
Л.И. Найденова, М.А. Кикина МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ МАЛОГО БИЗНЕСА	10
L.I. Najdenova, M.A. Kikina MOTIVATION OF PERSONNEL AT A SMALL BUSINESS ENTERPRISE.....	10
Т.А. Рассадина ЦЕННОСТЬ «Я»: НЕКОТОРЫЕ ЗНАЧЕНИЯ И СМЫСЛЫ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ	14
T.A. Rassadina VALUE "I": SOME VALUES AND MEANINGS OF MODERN YOUTH	14
Н.В. Корж, А.М. Егунова ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА	18
N.V. Korzh, A.M. Egunova FEATURES OF PERSONNEL ADAPTATION MANAGEMENT	18
А.И. Сгибова, Е.В. Щанина ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ	21

A.I. Cgybova, E.V. Shanina THE ORETICAL BASES OF THE FORMATION OF CORPORATE CULTURE IN THE ORGANIZATION	21
O.B. Шиняева, Е.Р. Ахметшина, Ш.А. Алхасов ДИНАМИКА КОМПЬЮТЕРНОЙ ГРАМОТНОСТИ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ КАК ФАКТОР МОДЕРНИЗАЦИИ ИТ-КЛАСТЕРА РЕГИОНА	25
O.V. Shinyaeva, E.R. Akhmetshina, Sh.A. Alhasov THE DYNAMICS OF COMPUTER LITERACY OF STUDENTS AS A FACTOR OF MODERNIZATION OF IT-CLUSTER IN THE REGION.....	25
М.С. Ключина, А.В. Седлецкий СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ	30
M.S. Klyushina, A.V. Sedletsky IMPROVEMENT OF MOTIVATION OF EMPLOYEES ORGANIZATIONS.....	30
В.В. Ухоботов, Ю.М. Васина ВОЛОНТЕРСКОЕ ДВИЖЕНИЕ: МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ И ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ (РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА СТУДЕНТОВ-ВОЛОНТЕРОВ Г. ПЕНЗА).....	33
V.V. Uhobotov, Yu.M. Vasina VOLUNTEER MOVEMENT: MOTIVATION OF PARTICIPANTS AND MAIN PROBLEMS (RESULTS OF SOCIOLOGICAL POLL OF STUDENTS VOLUNTEERS OF PENZA).....	33
В.П. Кошарный ИСТОРИЯ РУССКОЙ ФИЛОСОФИИ КАК ИСТОРИЯ ФИЛОСОФСКОЙ КУЛЬТУРЫ РОССИИ.....	37
V.P. Kosharnyy HISTORY OF RUSSIAN PHILOSOPHY AS A HISTORY OF PHILOSOPHICAL CULTURE OF RUSSIA.....	37
И.А. Архипова, Л.Ф. Каримова МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА	40
I.A. Arkhipova, L.F. Karimova METHODS OF TRAINING PERSONNEL DURING THE ECONOMIC CRISIS PERIOD.....	40

Е.А. Безверхова, Е.В. Щанина	
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА:	
ЦЕЛИ И ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ	42
E.A. Bezverhova, E.V. Shanina	
PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF STAFF:	
OBJECTIVES AND BASIC PRINCIPLES	42
О.В. Ионова, Е.А. Данилова	
СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЕ ФЕНОМЕНЫ «ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ	
ЖИЗНИ» И «ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ	
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ» В СОЦИОЛОГИЧЕСКОМ ДИСКУРСЕ	46
O.V. Ionova, E.A. Danilova	
SOCIAL AND CULTURAL PHENOMENA	
"HEALTHY LIFESTYLE" AND "PHYSICAL-HEALTH ACTIVITY"	
IN SOCIOLOGICAL DISCOURSE.....	46
А.М. Палиц	
ТРАНСФОРМАЦИЯ СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ	
В УСЛОВИЯХ ВСЕОБЩЕЙ ГЛОБАЛИЗАЦИИ.....	49
A.M. Palits	
THE TRANSFORMATION OF FAMILY VALUES	
IN A GLOBAL WORLD	49
К.С. Артамошкина	
АЛИМЕНТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА	
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	52
K.S. Artamoshkina	
ALIMONY OBLIGATIONS IN THE RUSSIAN FEDERATION	52
В.В. Глазунова	
АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ УСЛУГ	55
V.V. Glazunova	
ADAPTATION OF THE PERSONNEL IN THE SERVICE SECTOR....	55
Н.Н. Кузнецова	
НАЙМ ПЕРСОНАЛА КАК ОДИН	
ИЗ ГЛАВНЫХ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ	58
N.N. Kuznetsova	
RECRUITMENT OF PERSONNEL AS ONE	
OF THE MAIN PERSONNEL PROCESSES.....	58

А.А. Симакова	
СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ	
КОМПЕНСАЦИОННОГО ПАКЕТА	61
A.A. Simakova	
MODERN APPROACHES TO FORMATION	
OF THE COMPENSATION PACKAGE	61
Ю.С. Синельникова, Е.А. Данилова	
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ЕЕ РОЛЬ	
В УПРАВЛЕНИИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	64
Yu.S. Sinelnikova, E.A. Danilova	
ORGANIZATIONAL CULTURE AND IT'S ROLE	
IN THE MANAGEMENT OF THE MODERN ORGANIZATION.....	64
К.В. Шкатова	
ОСНОВНЫЕ МЕТОДИКИ ИНТЕРВЬЮ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ	
ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА.....	68
K.V. Shkatova	
THE BASIC INTERVIEW TECHNIQUES USED	
IN RECRUITMENT	68
М.Н. Абарина	
ЭКСПЕРТНЫЙ ОПРОС	71
M.N. Abarina	
EXPERT SURVEY	71
А.С. Королева	
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ	
В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	74
A.S. Koroleva	
SOCIOLOGICAL RESEARCH	
IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM	74
К.С. Артамошкина	
ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ	
АЛИМЕНТНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ	78
K.S. Artamoshkina	
THE MAIN CHARACTERISTICS	
OF MAINTENANCE OBLIGATIONS.....	78
Н.А. Кузьмичева	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ХОТОНСКИХ	
ЭКСПЕРИМЕНТОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ	80

N.A. Kuzmicheva USING THE RESULTS OF THE HAWTHORNE EXPERIMENTAL IN PERSONNEL MANAGEMENT.....	80
И.А. Глазунова КЛАССИФИКАЦИЯ ВОПРОСОВ АНКЕТЫ ПО СОДЕРЖАНИЮ И ФОРМЕ	83
I.A. Glazunova CLASSIFICATION OF QUESTIONS ACCORDING TO CONTENT AND FORM	83
Г.А. Абашкина, Е.С. Тарханова УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ РАБОТНИКОВ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА.....	88
G.A. Abashkina, E.S. Tarkhanova LABOR SATISFACTION WITH WORKER'S AS A FACTOR OF PRODUCTION EFFICIENCY INCREASE	88
Р.Р. Алюшев РОЛЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЖКХ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ.....	91
R.R. Alyshev THE ROLE OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION ON THE EXAMPLE OF HOUSING AND COMMUNAL SERVICES OF THE PENZA REGION.....	91
Е.А. Данилова, А.Н. Атюшов СОБЛЮДЕНИЕ ЭРГОНОМИЧЕСКИХ НОРМ КАК ОСНОВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ СНИЖЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ	95
E.A. Danilova, A.N. Atyushov COMPLIANCE WITH ERGONOMIC STANDARDS AS THE MAIN DIRECTION OF REDUCING STAFF TURNOVER.....	95
А.О. Баландин, Л.Ф. Каримова ОСНОВНЫЕ ВИДЫ И ФОРМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ТУРИСТИЧЕСКОМ БИЗНЕСЕ	98
A.O. Balandin, L.F. Karimova MAIN TYPES AND FORMS OF STIMULATION OF PERSONNEL IN TRAVEL BUSINESS	98

Н.В. Белянина, С.А. Барсукова ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.....	102
N.V. Belyanina, S.A. Barsykova FEATURES OF TRAINING OF PERSONNEL OF THE ORGANIZATION.....	102
Е.А. Павлова, Л.Ф. Каримова МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА	106
E.A. Pavlova, L.F. Karimova METHODS OF MOTIVATION OF PERSONNEL.....	106
Р.В. Дмитриев КАПИТАЛИЗМ И ОТНОШЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ К КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ.....	109
R.V. Dmitriev CAPITALISM AND RELATION OF THE POPULATION TO CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF ENTREPRENEURS	109
А.А. Александрова, Н.В. Корж ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ИТ-ПЕРСОНАЛА	112
A.A. Aleksandrova, N.V. Korzh FEATURES OF THE IT PERSONNEL DEVELOPMENT SYSTEM	112
Е.О. Гладкова СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ КАК НАУЧНАЯ ОСНОВА СИСТЕМЫ ПРОФОТБОРА В КУЛЬТУРНО-РАЗВЛЕКАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ.....	115
E.O. Gladkova SOCIOLOGICAL MONITORING AS A SCIENTIFIC BASIS OF SYSTEM OF PROFESSIONAL SELECTION OF CULTURAL AND ENTERTAINMENT INSTITUTION.....	115
С.Н. Филенкова ВЛИЯНИЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ НА КАРЬЕРНЫЙ РОСТ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ	118
S.N. Filenkova THE IMPACT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT ON THE CAREER GROWTH OF EMPLOYEES IN THE ORGANIZATION.....	118

А.А. Голубева, Л.И. Найденова ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ – ВАЖНОЕ ЗВЕНО КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ.....	122
A.A. Golubeva, L.I. Najdenova LABOR ADAPTATION IS AN IMPORTANT PART OF PERSONNEL MANAGEMENT IN A SMALL ENTERPRISE.....	122
С.А. Дорофеев, С.А. Барсукова СПЕЦИФИКА УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ В СФЕРЕ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫХ ПЕРЕВОЗОК.....	125
S.A. Dorofeev, S.A. Barsukova IMPROVEMENT OF WORKING CONDITIONS OF PERSONNEL IN THE FIELD OF RAILWAY TRANSPORTATION	125
А.А. Загребина, Е.А. Данилова МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	128
A.A. Zagrebina, E.A. Danilova MOTIVATION OF LABOR ACTIVITIES OF PERSONNEL IN MODERN CONDITIONS	128
К.М. Кутузов МОТИВАЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	131
K.M. Kutuzov MOTIVATION OF THE FORMATION OF THE EMPLOYER'S BRAND IN BUSINESS	131
М.А. Кузнецов, А.В. Седлецкий СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	134
M.A. Kuznetsov, A.V. Sedletsky IMPROVEMENT OF LABOR PROTECTION IN THE SOCIAL PROTECTION SYSTEM FOR EMPLOYEES OF SMALL BUSINESSES.....	134
А.С. Королева СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	137
A.S. Koroleva SOCIOLOGICAL RESEARCH IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM	137

М.О. Матягина, А.В. Седлецкий СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.....	141
M.O. Matyagina, A.V. Sedletsky IMPROVING THE STAFF SELECTION SYSTEM OF THE ORGANIZATION.....	141
Н.И. Рассказов ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА НА СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ	144
N.I. Rasskazov THE MAIN DIRECTIONS OF IMPROVING THE WORKING CONDITIONS IN A MODERN ENTERPRISE.....	144
В.В. Ухоботов, Д.И. Медведева ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ АУТСОРСИНГА ПЕРСОНАЛА В РОССИИ.....	148
V.V. Uhobotov, D.I. Medvedeva TRENDS AND THE PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF OUTSOURCING OF PERSONNEL IN RUSSIA.....	148
М.А. Михалкина, Х.З. Ксенофонтова РОЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	151
M.A. Mikhalkina, Kh.Z. Ksenofontova THE ROLE OF HUMAN RESOURCES POLICY IN THE ORGANIZATION.....	151
Е.С. Тарханова, Р.Н. Баткаева ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И РАСКРЫТИЯ ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ	153
E.S. Tarhanova, R.N. Batkaeva ESTIMATION OF PERSONNEL AS A FACTOR OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND DISCLOSURE OF THE CAPACITY OF EMPLOYEES.....	153
С.В. Матюкин НАПРАВЛЕНИЯ КЛАСТЕРНОЙ ПОЛИТИКИ В КОНТЕКСТЕ ПРИОРИТЕТОВ РАЗВИТИЯ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ.....	157
S.V. Matyukin DIRECTION OF CLUSTER POLICY IN THE CONTEXT OF DEVELOPMENT PRIORITIES OF THE PENZA REGION.....	157

В.В. Ухоботов, М.А. Кузнецова	
ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ	
В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ	163
V.V. Uhobotov, M.A. Kyznecsova	
PROBLEMS OF STIMULATING EMPLOYEES	
IN THE FIELD OF EDUCATION.....	163
СОДЕРЖАНИЕ	167

ТРАДИЦИОННОЕ, СОВРЕМЕННОЕ И ПЕРЕХОДНОЕ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

Сборник статей

Под редакцией ***Г.Б. Кошарной, Л.И. Найденовой, Н.В. Корж***

Редактор ***Е.Л. Соловьева***

Ответственный за выпуск – зав. отделом методических
программ, ученый секретарь НМС ПДЗ

Л.А. Горбункова

Компьютерная вёрстка ***Е.С. Расказовой***

Подписано в печать 13.03.2019

Формат 60×84 1/16

Бумага тип. № 1

Отпечатано на ризографе

Уч.-изд. л. 10,32

Тираж 100 экз.

Заказ 7

АННМО «Приволжский Дом знаний»

440026, г. Пенза, ул. Лермонтова, 8А

Множительный участок ПДЗ

440026, г. Пенза, ул. Лермонтова, 8А