

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

*II Международная
научно-практическая конференция*

**СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ
ФАКТОРЫ КОНСОЛИДАЦИИ
СОВРЕМЕННОГО
РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА**

Сборник статей

май 2018 г.

Пенза

УДК 316.4
ББК 60.5
С69

**СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ КОНСОЛИДАЦИИ
СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА:**
С69 сборник статей II Международной научно-практической
конференции. – Пенза : Приволжский Дом знаний, 2018. – 132 с.

ISBN 978-5-8356-1693-0

Под редакцией *Г.Б. Кошарной*, доктора социологических наук,
профессора Пензенского государственного
университета (г. Пенза, ПГУ);
В.В. Ухоботова, доктора экономических наук,
профессора Пензенского государственного университета
(г. Пенза, ПГУ);
Н.В. Корж, кандидата социологических наук
(г. Пенза, ПГУ)

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

ISBN 978-5-8356-1693-0

© АННМО «Приволжский Дом
знаний», 2018

УДК 334

ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ В ОПЛАТЕ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Г.Б. Кошарная

GENDER PAY DIFFERENCES IN THE RUSSIAN LABOUR MARKET

G.B. Kosharnaya

Аннотация. На основе статистических данных в статье показано, что в России почти во всех отраслях женщины получают меньше, чем мужчины, в то же время отдача от образования у женщин выше, чем у мужчин.

Ключевые слова: гендер, заработная плата, образование, отдача от образования, безработица.

Abstract. On the basis of statistical data, the article shows that in Russia, almost all sectors of women receive less than men, at the same time, the return on education in women is higher than in men.

Keywords: gender, wages, education, return on education, unemployment.

Рассматривая гендерный аспект оплаты труда, следует отметить, что в России заработная плата женщин ниже, чем у мужчин по всем укрупненным профессиональным группам работников и составляет в среднем 64 % от средней заработной платы мужчин. Отношение уровня заработной платы женщин к уровню заработной платы мужчин колеблется от 57 % среди специалистов среднего уровня квалификации до 84 % среди неквалифицированных рабочих [1]. Можно предположить, что это связано с преобладанием занятости женщин в низкооплачиваемых видах экономической деятельности. Однако анализ распределения работников по уровням образования показал, что среди женщин доля тех, кто обладает высшим образованием выше, чем среди мужчин (25,9 % и 21,1 % соответственно) [2].

Несмотря на то, что заработная плата женщин ниже, чем у мужчин, отдача от образования у женщин выше. Так, дополнительный год обучения приводит к увеличению заработной платы женщин на 6,2-7,1 %, а у

мужчин заработок увеличивается лишь на 4,1-4,4 %. Данная тенденция в различии отдачи от образования среди женщин и мужчин подтверждается аналогичными исследованиями как отечественных, так и зарубежных авторов [1].

Вторичный анализ проведенных исследований по оценке отдачи от разных видов образования (педагогическое, экономическое, техническое, гуманитарное и медицинское) показал, что внутри определенных видов и уровней образования также имеются существенные гендерные различия в отдаче на специализацию образования. Так, среди имеющих среднее профессиональное техническое образование положительная отдача у женщин (31-46 %), была выше, чем у мужчин (19-23 %). Экономическое и юридическое образование также приносили большую положительную премию для женщин. Все виды среднего профессионального образования, кроме технического, как правило, не увеличивали доход своим обладателям. Наиболее высокой оказалась норма отдачи для получивших высшее техническое, юридическое и экономическое образование, причем для женщин отдача существенно больше (75-84 % – для технического и 91-206 % – для экономического образования), чем для мужчин (19-49 % – для технического и 29-70 % – для экономического и юридического образования) по сравнению с окончившими только среднюю школу [3].

По результатам обследования заработной платы Росстатом, женщины с высшим образованием внутри каждой профессии зарабатывают на 40 % больше, чем со средним образованием, а среди мужчин этот показатель составляет только 27 %. В то же время заработная плата у мужчин выше, чем у женщин: среди мужчин руководители получают в 2,5 раза больше, чем неквалифицированные рабочие, а среди женщин – в 2,2 раза [4]. Таким образом, несмотря на более высокую зарплату у мужчин, отдача от образования выше у женщин.

Одной из серьезных социальных проблем в современном российском обществе является безработица. В России, как и во всем мире, четко прослеживается тенденция: чем выше уровень образования, тем ниже уровень безработицы. Образование помогает человеку оставаться в категории занятых более длительное время. Именно лица с высшим профессиональным образованием в наименьшей степени страдают от безработицы.

Что касается уровня безработицы среди женщин, то из таблицы видно, что среди лиц с третичным образованием безработица почти в 4 раза ниже, чем с неполным средним образованием.

*Уровень безработицы среди женщин в России в зависимости
от уровня образования*

Индикатор	РФ
Уровень безработицы женщин в возрасте 25-64 года	2012
С образованием ниже полного среднего	11 %
С полным средним и послесредним не третичным образованием	6 %
С третичным образованием	3 %

Источник: <http://nimro.ru/uploads/news/photos/russian-federationeag2014-country-noterussian.pdf>

Результаты исследований свидетельствуют, что высшее образование значительно увеличивает заработки работников во всех сферах деятельности как мужчин, так и женщин. В России, как и во всех развитых странах, существует тенденция к более высокой оплате труда среди работников с высоким уровнем образования и квалификации. Анализ статистических данных показывает, что доходы увеличиваются с каждым полученным уровнем образования. Так, работники с начальным профессиональным и неполным средним образованием получают на 10-15 % меньше, чем работники с полным средним образованием, а работники с высшим образованием – на 50 % больше [5, с. 91-92]. Кроме того, исследователи отмечают, что средние заработки более образованных работников увеличиваются более высокими темпами, чем у менее образованных.

Установлено, что заработная плата женщин ниже заработной платы мужчин по всем укрупненным профессиональным группам работников и составляет в среднем 64 % от средней заработной платы мужчин, что свидетельствует о дискриминации женщин на рынке труда. В то же время, несмотря на более высокую зарплату у мужчин, отдача от образования выше у женщин.

В заключение следует подчеркнуть, что третичное образование, куда по международной классификации входит среднее профессиональное, незаконченное высшее и высшее образование, значительно увеличивает заработную плату работников во всех сферах экономики, однако женщины в России получают в среднем примерно на треть меньше, чем мужчины.

Библиографический список

1. Ощепков А. Гендерные различия в оплате труда в России // Экономический журнал ВШЭ. 2006. № 4. С. 590-619.

2. У мужчин дифференциация заработков выше и больше нетарифных выплат // Демоскоп. 2007. № 293-294. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2007/0293/tema04.php> (дата обращения: 15.02.2018).

3. Денисова И.А., Карцева М.А. Преимущества образования: оценка отдачи на образовательные специальности в России. М.: ГУ-ВШЭ, 2005. 40 с.

4. От чего зависят различия в зарплате россиян. URL: <http://www.polit.ru/article/2007/07/02/demoscope293/> (дата обращения: 15.02.2018).

5. Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения»). М.: Фонд Либеральная миссия, 2010. 196 с.

Кошарная
Галина Борисовна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия
E-mail: siup@pnzgu.ru

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

УДК 331

ИНТЕРВЬЮ В СИСТЕМЕ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА: ТЕХНИКИ ПРОВЕДЕНИЯ ИНТЕРВЬЮ

В.Н. Супиков, М.Ю. Карабанова

INTERVIEW IN THE PERSONNEL SELECTION SYSTEM: INTERVIEW TECHNIQUES

V.N. Supikov, M.Yu. Karabanova

Аннотация. Статья посвящена определению значимости интервью в процессе подбора персонала. Система подбора персонала является одним из ключевых компонентов кадровой системы, так как она играет важную роль для достижения миссии и целей организации. Неправильные действия, связанные с подбором, служат причиной дальнейших проблем в мотивации сотрудников, их умении работать в команде, компетентности и даже во взаимодействии с руководством компании.

Ключевые слова: подбор персонала, структурированное интервью ситуационное интервью, стрессовое интервью, интервью по компетенциям.

Abstract. This article is devoted to determining the importance of interviews in the recruitment process. The staff selection system is a key component

of the human resources system, as it plays an important role in achieving the mission and objectives of the organization. Incorrect actions related to the selection are the cause of further problems in the motivation of employees, their ability to work in a team, competence and even in interaction with the company's management.

Keywords: recruitment, structured interview, situational interview, stress interview, competency interview.

У понятия «интервью» много различных определений, но для данной статьи наиболее подходит понятие, взятое из словаря бизнес-терминов: «Интервью – беседа, проводимая по заранее намеченному плану». Именно наличие предварительно подготовленного плана и отличает эффективное интервью при подборе персонала от любой другой беседы. По мнению многих специалистов, интервью, проведенное на качественном уровне, дает намного больший эффект, чем все остальные методы оценки. Интервью является самым быстрым и дешевым способом подбора персонала [1].

В состав техник проведения эффективного интервью при подборе персонала входят различные виды собеседования: структурированное, ситуационное (case-интервью), стрессовое (шоковое), групповое, проективное, интервью по компетенциям (поведенческое).

Однако не все из них являются одинаково востребованными, доступными и результативными. Например, начинает изживать себя даже применяемое выборочно стрессовое интервью – по причине негативного отношения соискателей к данному виду собеседования.

С точки зрения статистики проведение структурированного интервью считается наиболее популярным. Техника его применения отличается простотой типовых методов. Специалист HR-службы задает кандидату стандартные вопросы в формате «один на один», получает информацию о его трудовом опыте, образовании, навыках и профессиональных ожиданиях. По результатам собеседования можно определить уровень соответствия соискателя требованиям вакантной позиции и корпоративным ценностям организации.

Техника ситуационного интервью позволяет использовать в ходе собеседования стандартные методы. Во время case-интервью специалист-интервьюер предлагает соискателю найти решение типовых задач, сравнивая полученные ответы с эталоном. Из вариантов, которые предлагаются соискателю, он должен выбрать один или описать модель разрешения сложившейся ситуации. Останавливая свой выбор на определенной модели поведения, соискатель демонстрирует вариант, который для него наиболее приемлем (оптимален или желателен). Полученные в ходе ситу-

ационного интервью результаты позволяют с определенной долей вероятности предсказать, как соискатель будет решать будущие рабочие задачи. Специалист HR-службы в ходе проведения интервью сможет определить, в какой степени модель поведения, избранная соискателем, соответствует моделям, принятым в организации [2].

Эффективность каждого метода проведения интервью во многом будет зависеть от того, какую цель ставит при подборе организация, каким опытом обладает интервьюер, а также от того, насколько велико желание кандидата трудиться именно в данной компании. Чтобы достичь цели интервью при подборе персонала, следует все методы и техники применять в комплексе. В таком случае оценка данных о кандидате будет наиболее полной и точной, а работа интервьюера – многогранной и эффективной. В принципе, не существует идеальных или плохих кандидатов, как нет идеальных или плохих компаний, просто есть кандидаты и компании, которые подходят или не подходят друг другу.

Процесс подбора персонала с использованием метода интервью или собеседования во многих организациях далек от технологичности: лишен четкого регламента и системы правил, определяющих, как должны решаться ключевые вопросы управления. В основном проведение интервью при подборе персонала опирается на интуицию и опыт специалистов по кадрам, приобретенный через пробы и ошибки, часто оборачивающиеся довольно значительными потерями для организации [3].

Выделяют четыре вида методик проведения собеседования, при подборе персонала на вакантные места в зарубежных странах:

британский метод – кадровая комиссия беседует индивидуально с одним соискателем. Разговор ведется о биографии кандидата, его семье и образовании;

немецкий метод – обязательный пакет документов, включая рекомендации, должен быть предварительно сдан работодателю. Документы тщательно проверяются на правильное оформление и подлинность. Только после этого кандидат приглашается на собеседование;

американский метод – проверяются творческие и интеллектуальные способности кандидатов. Для данного метода характерна неформальная обстановка, где происходит общение;

китайский метод – соискатели сдают письменные экзамены. Кандидат обязан знать историю и грамотно писать. Претенденты на вакансию пишут сочинения, а отобранные из них сдают еще одну письменную работу. Те, кто успешно справился, допускаются к собеседованию с руководителем [4].

Эффективность интервью неоднократно критиковали профессионалы и эксперты, изучавшие его относительно научными методами. Другие исследования неоднократно доказывали обратное.

Мировая экономика активно изменяется, технологии сменяют друг друга, но техника интервью практически не изменилась за последние десятилетия. В связи с глобализацией появляется множество культурных, этнических и географических различий, которые следует учитывать. Требуются более гибкие системы интервью. Требуется оценка их эффективности. Все это в будущем значительно изменит ныне существующий формат собеседования.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б. Методика проведения интервью при отборе персонала // Университетское образование: сборник статей XV Международной научно-методической конференции (г. Пенза, 6–7 апреля 2011 г.). Пенза: Изд-во ПГУ, 2011.

2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации. Отбор и оценка при найме, аттестации : учеб. пособие. М.: Вершина, 2014. 493 с.

3. Бахарев В.В., Гузаиров В.Ш., Кошарная Г.Б. Современные кадровые технологии. Белгород: Изд-во БГТУ, 2011. С. 92-96.

4. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2013. 462 с.

Супиков

Вадим Николаевич

Пензенский государственный
университет,

г. Пенза, Россия

E-mail: siup@pnzgu.ru

Supikov V.N.

Penza State University,

Penza, Russia

Карабанова

Мария Юрьевна

Пензенский государственный
университет,

г. Пенза, Россия

E-mail: karabanova.maria@mail.ru

Karabanova M.Yu.

Penza State University,

Penza, Russia

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ – СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ

А.К. Арустамян, Ха Ван Хоанг

MOTIVATION AND INCENTIVENESS - IS A COMPREHENSIVE PART OF SOCIAL PROTECTION OF EMPLOYEES

A.K. Arustamyan, Ha Van Hoang

Аннотация. В статье обоснована актуальность и необходимость развития социальной политики предприятия на современном этапе. Проанализированы основные методы мотивации и стимулирования работников.

Цель статьи – раскрыть особенности мотивации и стимулирования труда работников как одной из составляющих социальной защиты.

Ключевые слова: социальная политика предприятия, социальная защита, мотивация, стимулирование труда.

Abstract. The article substantiates the urgency and necessity of development of the enterprise social policy at the present stage. The basic methods of motivation and stimulation of workers are analyzed.

The purpose of the article is to reveal the features of motivation and stimulation of labor of workers as one of the components of social protection.

Keywords: social policy of the enterprise, social protection, motivation, labor stimulation.

Формирование эффективной системы управления является одной из основных задач современной организации, в которой управление персоналом играет огромную роль. Управление персоналом является одним из ключевых аспектов успеха компании. Из всех ресурсов организации (бренд, финансовые ресурсы, технологии, оборудование, персонал) самым уникальным ресурсом является персонал. Люди работают в организации, и они очень чувствительны к малейшим изменениям в развитии организации, настроениям, стилю руководства. Управление персоналом следует рассматривать как систему, которая включает все аспекты управления, в том числе те, которые тесно связаны с мотивацией персонала.

Трудовая мотивация – это процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к труду, направленных на достижение целей организации, на продуктивную реализацию решений или запланированную работу. Если руководитель не будет относиться к мотивации должным образом, это приведет к снижению темпов роста организации, к снижению рыночной позиции, а также снизит престиж организации на фоне

других компаний конкурентов. Организация может потерять свою популярность на рынке труда, что повлечет за собой снижение квалификации ее сотрудников. Но если говорить об эффективной системе организации мотивации персонала, то она, прежде всего, должна ставить задачу роста производительности труда, повышения эффективности кадровых ресурсов, а это, в конечном счете, приведет к быстрым темпам экономического роста организации. Следовательно, изучение систем мотивации труда, используемых руководством в современных экономических условиях России особенно актуально [4].

Среди основных мотивов трудовой деятельности выделяют: мотив принадлежности; мотив безопасности; мотив статуса (престижа). Для выстраивания эффективной мотивационной системы необходимо учитывать то, что на языке науки об управлении персоналом звучит как «персональный подход», или «high-touch», что применительно к мотивации означает необходимость разработки отдельной мотивационной подсистемы мотивации для каждой из категорий работников. Тем не менее, несмотря на существующую потребность, на сегодня такая стратегия применяется крайне редко. Именно поэтому для исследователей открывается простор для деятельности в этом направлении. Исследование мотивации как объекта социального управления предполагает синтез различных аспектов. Природа мотивации – социально-психологического явления – обуславливает возможность вычленения психологического и социологического аспектов ее исследования.

Социальная политика является неотъемлемой частью механизма повышения качества рабочей силы и условий для ее эффективного осуществления. Направление социальной политики предприятий и структура расходов на ее осуществление в разных странах и на разных предприятиях различны. В Германии, например, основной долей добровольных социальных расходов предприятия являются расходы на предоставление работникам пенсии – 51,8 %, денежные пособия – 25,5 %, на обучение и дополнительную подготовку – 11 %, на социальные нужды – 9 %, по другим расходам – 2,7 %. Сами затраты могут быть довольно высокими. Опрос среди работников 1500 американских предприятий показал, что доля дополнительных выплат и пособий в общих расходах на рабочую силу на разных предприятиях колеблется от 18 до 65 %. Средняя доля выплат и пособий в совокупных трудовых расходах в середине 1980-х годов увеличилась с 31 %, в 1971 году – до 38 %. Предприятия предоставляют своим работникам возможность выбирать методы мотивации и стимулирования, например, пенсии от фирмы, страхование жизни, другие льготы, выбор рабочего времени, отпуск или сочетание данных мер [1]. Некоторые иностранные фирмы используют дополнительные выплаты к заработной пла-

те для стимулирования здорового образа жизни работников. Это платежи в виде денежного вознаграждения за отказ от курения, выплаты людям, которые не болели в течение года, выплаты работникам, которые постоянно занимаются спортом.

Все выплаты такого рода обеспечиваются в конце года и очень значительны. Хотя выплаты и гарантии такого рода, несомненно, увеличивают затраты на рабочую силу компании, увеличивая стоимость единицы рабочей силы, но, в то же время, очевидны положительные аспекты социальной политики (увеличение мотивации работы, стабилизация коллектива и другие) [3]. Таким образом, социально ориентированная кадровая политика предприятия выгодна всем участникам и сторонам коллективного трудового процесса. Социальная защита сотрудников, развитие их личности, сохранение здоровья являются условием успешной деятельности организации (фирмы). В качестве мотивационного управления ресурсами социально ориентированная кадровая политика предприятия и связанные с ней социальные услуги должны помогать работнику удовлетворять его потребности, интересы и ценностные ориентации.

Знание особенностей мотивации личности работников может не только стать основой для целенаправленного повышения эффективности работы сотрудников путем дифференциации способов повышения мотивации этих категорий сотрудников, но и для осуществления личностного развития работников организации.

Библиографический список

1. Багирова И.Х. Социальная политика компании как инструмент мотивации персонала // Проблемы современной экономики: материалы Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2011 г.). Челябинск: Два комсомольца, 2011. С. 110-115.
2. 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 Междунар. научно-практ. конф. Пенза: Приволжский Дом знаний, 2017. С. 91-94.
3. Одегов Ю. Стимулирование развития персонала как фактор роста производительности труда: методика и практика компаний // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2014. № 6. С. 26-33.
4. Павленко А.П. Совершенствование систем стимулирования работников // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2015. № 2. С. 13-20.

**Арустамян
Армен Камоевич**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Ха Ван Хоанг
Данангский педагогический
университет – Данангский
университет, г. Дананга, Вьетнам

Arustamyan A.K.
Penza State University,
Penza, Russia

Ha Van Hoang
University of Danang – University
of Education, Dananga, Vietnam

УДК 316

ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ИНФОРМАЦИОННЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ

А.А. Голубева, Е.В. Щанина

PRODUCTIVITY FACTORS OF INFORMATION TECHNOLOGY SPECIALISTS

A.A. Golubeva, E.V. Shchanina

Аннотация. В статье раскрыты факторы, влияющие на эффективность труда специалистов по информационным технологиям. Подробно рассмотрены материально-технические, технологические и организационные группы факторов. Предложен ряд мер по улучшению деятельности ИТ-подразделений на предприятиях.

Ключевые слова: эффективность труда, производительность труда, информационные технологии, кадры, управление персоналом.

Abstract. The article reveals productivity factors which affect information technology specialists. Technical, technological and organizational factors are considered in detail. A number of ways to improve the work of information technology departments is suggested.

Keywords: labour productivity, information technology, personnel, human resources, HR.

В настоящее время большое значение для развития России имеют информационные технологии. Численность специалистов, занятых в ИТ-сфере, существенно возросла. Многие должности замещаются кадрами, не обладающими высокой квалификацией, в результате чего эффективность их труда находится на низком уровне. В таких условиях использование потенциала информационных технологий ограничено. Факторы эффек-

тивности труда можно разделить на две группы по признаку возможности их задействования силами организации. К первой группе можно отнести факторы, которыми организация может управлять: используемые средства производства и технологии, условия труда, квалификация и дисциплина сотрудников, стиль руководства и др. К факторам, воздействие на которые невозможно или возможно в очень ограниченных пределах, относятся действующее законодательство, проводимая правительством политика, конкуренция на рынке, социальные и культурные ценности [3].

Средствами труда ИТ-специалистов являются компьютерная техника и интеллектуальное обеспечение. В большинстве случаев важнейшим итогом модернизации компьютерной техники является увеличение вычислительной мощности, что напрямую влияет на эффективность труда отдельных категорий ИТ-специалистов. Однако, этот фактор не является универсальным. Зачастую оборудование с поддержкой новых функций является дорогостоящим, и даже на крупных предприятиях принятие решения о его покупке не всегда может быть обосновано с экономической точки зрения.

Характерной особенностью сферы информационных технологий являются высокие темпы ее развития. Соответственно, трудовая деятельность ИТ-специалистов сопряжена с непрерывным обучением, и роль этого фактора продолжает возрастать. Говоря о материальном и нематериальном стимулировании персонала, стоит отметить, что для квалифицированных специалистов, получающих высокую заработную плату, дальнейший ее рост зачастую не является значимым фактором увеличения эффективности труда. В такой ситуации особое значение приобретает нематериальное стимулирование, заключающиеся в признании значимости работника, создании комфортной обстановки внутри коллектива и т.п. [1].

Следует отметить, что совершенствование материально-технической базы, внедрение новых технологий и проведение организационных мероприятий являются результатом деятельности людей, следовательно, важное место в стимулировании занимает группа социально-экономических факторов. В нее входят факторы трудовых коллективов (психологический климат, нормы поведения, уровень группового взаимодействия) и индивидуальные факторы (опыт работы, образование, квалификация, дисциплинированность, отношение к труду) [2]. В рамках психофизиологического аспекта эффективности труда следует дополнительно рассмотреть факторы, действующие при работе с компьютерной техникой: шум, различные виды излучений, воздействие вредных веществ, статического электричества, недостаточная освещенность, яркость, контрастность, мерцание изображения, блики, параметры технологического оборудования и рабочего места. Все названные факторы функционируют в системе, и потому

оказывают друг на друга влияние.

Меры по улучшению деятельности ИТ-службы представляют собой регулирование факторов эффективности труда. Одной из ключевых групп являются материально-технические и технологические факторы. В число связанных с ними мер входят внедрение специализированного программного обеспечения и специализированных компьютеров (серверов), стандартизация используемых решений, оснащение рабочих мест двумя или тремя мониторами, оснащение специалистов переносными компьютерами, развертывание беспроводных сетей. К мерам организационного характера относятся формулирование ИТ-стратегии, согласование целей ИТ-отдела с целями предприятия, разработка процессов управления ИТ-проектами, создание и развитие базы знаний, внедрение информационной системы управления проектами. В области управления персоналом это меры по развитию кадрового потенциала и стимулированию сотрудников, а также по обеспечению взаимозаменяемости кадров. Ряд мер относится к сфере организации труда, среди них: использование гибкого графика, обеспечение возможности работы из дома и возможности делать перерывы в течение рабочего дня. На первый взгляд основные резервы повышения эффективности труда ИТ-специалистов сосредоточены в материально-технической и технологической сфере, однако, их задействование возможно лишь при условии наличия у сотрудников мотивации и достаточного количества времени на дополнительную профессиональную подготовку. Поэтому роль руководства здесь заключается в создании комфортных условий для работы и построении действенной системы стимулирования. В конечном итоге фокусирование на мерах организационного характера даст больший эффект, чем крупные вложения средств в приобретение оборудования и технологий. И именно реализация этих мер позволит сделать информационные технологии конкурентным преимуществом предприятия.

Библиографический список

1. Сергеев Д.Д. Факторы эффективности труда специалистов по информационным технологиям. URL: <https://cyberleninka.ru>
2. Щанина Е.В., Синева А.Г. Текучесть персонала как один из основных показателей эффективности работы с персоналом // Традиционное, современное и переходное в условиях модернизации российского общества: сборник статей XII Всероссийской научно-практической конференции / под ред. Г.Б. Кошарной. Пенза: Приволжский Дом знаний, 2015. С. 125-128.
3. Щанина Е.В. Управление мотивацией персонала как важнейший фактор стабильности коллектива организации // Университетское образо-

вание (МКУО-2015): сборник статей XIX Международной научно-методической конференции, посвященной 70-летию Победы в Великой Отечественной войне / под ред. А.Д. Гулякова, Р.М. Печерской. Пенза: Изд-во ПГУ, 2015. С. 296-297.

Голубева

Анастасия Алексеевна

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

E-mail: anastasiya.musatova.2012@mail.ru

Golubeva A.A.

Penza State University,
Russia, Penza

Щанина

Екатерина Владимировна

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Shchanina E.V.

Penza State University,
Russia, Penza

УДК 339.1

ФОРМИРОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ЛИЧНОСТИ В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

К.М. Кутузов

FORMATION OF ENTREPRENEURIAL PERSONALITY IN RUSSIAN SOCIETY

К.М. Kutuzov

Аннотация. В статье рассматривается формирование предпринимательской личности в российском обществе. Исследуются мотивы деятельности российских и зарубежных предпринимателей.

Ключевые слова: предпринимательская деятельность, мотивация, побудители, ценности, личностный смысл.

Abstract. The article considers the formation of an entrepreneurial personality in Russian society. The motives of the activity of Russian and foreign businessmen are considered.

Keywords: entrepreneurial activity, motivation, incentives, values, personal meaning.

На биологическом уровне мотивации человек не выступает и не может выступать как некое особое «предпринимательское существо». На уровне бессознательной мотивации следует выделить побудители к пред-

предпринимательству, также имеет смысл сказать о бессознательном предпринимательстве, о безотчетном порыве к поиску и реализации нетривиальных форм активности в сфере производства и обмена. Такой порыв следует определять как склонность к предпринимательству, которая заметна уже на ранних этапах формирования личности человека [1].

Мотивация – это сложный и универсальный механизм подготовки осуществления свободной активности человека. Речь идет только о свободной и сознательной активности. Предпринимательство представляет собой сложную форму активности, которая связана не только с осуществлением максимально доступной человеку свободы, но и с преодолением практически всех трудностей, какие только могут встречаться в человеческой деятельности [2].

Изначальная, первичная реализация склонности к предпринимательству происходит не в первой попавшейся сфере, а там, где для этого складывается максимум возможностей и минимум препятствий. Наличие стабильных интересов ориентирует человека на определенные идеалы результативного поведения. Складываются универсальные эталоны активности и ее результатов. Эти эталоны и есть ценности, которые оформляются в сложную иерархическую систему, определяющую стратегические (ценностные) ориентации поведения предпринимателя.

Предпринимательство возможно далеко не во всех ситуациях – оно ограничено определенными условиями производства и обмена. Поэтому предприниматель помимо своей профессиональной деятельности может придерживаться абсолютно любых жизненных принципов. Ядро этих принципов составляет личностный смысл – глобальный жизненный стимул, формируемый в процессе мотивации. Как правило, данные жизненные принципы пересекаются с ведением профессиональной деятельности [3].

В предпринимательской сфере можно выделить несколько групп, различающихся по мотивам деятельности. Среди них: бизнесмены, мотивированные улучшением своего материального положения; «энтузиасты», которые желают реализовать на практике свою профессиональную идею либо идущие в бизнес по политическим мотивам; люди, пытающиеся найти новое лицо и место в жизни; люди, в силу сложившихся обстоятельств пытающиеся найти свое место в бизнесе. Границы между этими группами очень условны, а опыт свидетельствует, что со временем один тип мотивации может измениться или быть вытесненным другими.

И.Д. Афанасенко, например, выяснил такой факт, что личные качества новых российских предпринимателей значительно отличаются от того социального типа предпринимателя, который вырабатывала трудовая культура на протяжении столетий и который окончательно сложился к

началу XX в. Современные предприниматели широко используют такие виды деятельности, которые резко осуждались русской общественностью: спекуляция, паразитизм, ростовщичество.

В наше время, в отношении многих групп бизнесменов в России сложилось негативное отношение. Стоит заметить, что оно обусловлено, во-первых, возникновением предпринимателей-наторов, накопивших капитал на спекулятивных действиях; во-вторых, использованием группами предпринимателей преступных махинаций и нечестных хозяйственных сделок; в-третьих, появлением российских олигархов, которые используют бизнес для получения политического влияния в обществе [4].

Среди российских предпринимателей формируется мотивация, отличная от господствующей в среде бизнесменов развитых капиталистических стран. Например, в мотивации британских предпринимателей доминирует стремление к профессиональному самосовершенствованию, желание сохранить необходимый им баланс между работой и частной жизнью, гордость за решение нетривиальных проблем. Для российских предпринимателей характерна другая мотивация. В отличие от британских бизнесменов, в значительной степени подвергшихся бюрократизации (по терминологии М. Вебера) и явно стремящихся в любой ситуации сохранить джентльменский образ жизни, для российских рынок стал своеобразным видом спорта, где они реализуют свою потребность в борьбе, свое желание доказать самим себе свое превосходство над другими, свое стремление к победе. Они не в полной мере принимают корпоративные правила игры и какие-либо формы подчинения; для них крайне важен мотив самой власти. Если использовать терминологию американского социолога М. Макса, они напоминают классический тип «человека джунглей» [5].

Как известно из западных социологических исследований, стремление к доминированию, способность к инициативе и уверенность в себе позитивно коррелируют с успехом в бизнесе; напротив, ориентация на жизнь с высокой степенью релаксации и без стрессов в приятной рабочей атмосфере является негативным фактором для делового успеха.

Библиографический список

1. Акимов О.Е. Мотивы предпринимательской деятельности // Вестник Института Дружбы народов Кавказа. 2013. № 1. С. 111.
2. Балекин Е. В. Мотивация деятельности субъектов малого предпринимательства // Экономика и право. 2014. № 1. С. 62.
3. Кошарная Г. Б. Сущность, структура и функции культуры предпринимательства в современном российском обществе: методологический аспект // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2013. № 4. С. 76-84.

4. Кошарная Г.Б. Мотивационная структура российского предпринимателя // Проблемы теории и практики управления. 2012. № 4. С. 110.
5. Чепуренко А.Ю. Россия как реальность // Мир России. 2013. № 2.

Кутузов
Константин Михайлович
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Kutuzov K.M.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 316.422.42

ОБЪЕКТИВНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ КРЕАТИВНОГО КЛАССА В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ

А.В. Седлецкий, В.Н. Супиков

OBJECTIVE PREREQUISITES FOR FORMING THE CREATIVE CLASS IN THE POST-INDUSTRIAL SOCIETY

A.V. Sedletskiy, V.N. Supikov

Аннотация. В статье рассматриваются причины формирования креативного класса в условиях постиндустриального общества, определяются условия успешной инновационной деятельности российского креативного класса.

Ключевые слова: креативный класс, креативная экономика, постиндустриальное общество, социальная структура, творчество.

Abstract. The article considers the reasons for the formation of the creative class in the conditions of a postindustrial society, the conditions for the successful innovative activity of the Russian creative class are determined.

Keywords: creative class, creative economy, post-industrial society, social structure, creativity.

Переход от индустриального к постиндустриальному обществу был сопряжен с радикальными изменениями на уровне корпорации. После Второй мировой войны в народном хозяйстве развитых стран стала прослеживаться тенденция повышения разнообразия товаров и услуг, стремление учитывать индивидуальные предпочтения потребителей.

С середины 60-х годов освоение новых технологий производства потребовало от работников способности проявлять инициативу и принимать самостоятельные нестандартные решения. По мере развития децентрали-

зации в управлении в организациях формировались условия для передачи полномочий на более низкие уровни управления, преимущества получали те работники, которые обладали инновационным потенциалом и организаторскими способностями.

По оценкам В.Л. Иноземцева, информационная революция стала порождать новые продукты быстрее, чем в обществе успевает возникнуть реальная потребность в них. Успех в конкурентной борьбе стал определяться не следованием спросу, а его формированием. Таким образом, мобилизация творческого потенциала работников становится основным средством выживания и развития организации.

В это время в условиях постиндустриального общества происходят значительные изменения в социальной структуре. Изучая классовую структуру постиндустриального общества, Д. Белл пришел к выводу, что основным классом становится класс профессионалов, владеющий знаниями, а не собственностью. Он отмечает, что класс профессионалов состоит из четырех сословий: научного, технологического, административного и культурного [3, с. 76].

В конце 2001 года на сайте LinkedIn появилось сообщение, что для описания своих качеств члены социальной сети чаще всего используют слово «креативность». В период высокого уровня безработицы, когда обычная работа может быть автоматизирована и передана сторонним подрядчикам, творческие навыки ценятся очень высоко. Все желают стать частью креативного класса программистов, дизайнеров и интеллектуальных работников. В прошлом этот термин применялся к художникам и писателям. Сейчас он означает стабильность работы [5, с. 10].

Выявление креативных профессионалов, работающих в различных отраслях народного хозяйства, потребовало уточнения теоретико-методологического и методического аппарата учета работников, включаемых в креативный класс постиндустриального общества.

Креативный класс является производным от уровня развития технологического способа производства и напрямую зависит от социально-экономического и технико-технологического уровня развития общественного производства. Поскольку креативность является движущей силой экономического развития, то креативный класс занимает не просто доминирующее положение в каких-либо отраслях народного хозяйства, а носит межотраслевой характер [4, с. 72-73].

По мнению Р. Флориды, креативный класс стал глобальным: на его долю приходится от трети до половины трудовых ресурсов в развитых странах Северной Америки, Европы, Азии и других стран мира. Креативный класс насчитывает 300 миллионов работников в 82 странах.

Трудность применения методологических подходов к исследованию креативного класса заключается в том, что большинство представителей так называемого креативного класса не осознают и не идентифицируют себя представителями одного социального класса, т.е. не рассматривают себя как единую социальную группу.

По мнению ученых, важнейшим принципом объединения работников в единый креативный класс является их способность производить экономические ценности в процессе творческой деятельности. Следовательно, к креативному классу можно отнести работников интеллектуального труда от научно-педагогических работников до технических специалистов и лиц свободных профессий [5, с. 10].

Креативность рассматривается во взаимосвязи творчества и благоприятных ему условий. В основе показателей креативности городов и стран, предложенных Р. Флоридой, лежит триединство – талант, терпимость и технологии. Исследования все чаще подтверждают наличие связи между разнообразием, инновациями и экономическим ростом. Тем не менее, между креативностью и креативной экономикой имеется существенный разрыв.

Н.Ю. Замятина полагает, что помимо таланта, терпимости и технологий для формирования креативной экономики необходимо учитывать фактор символической власти в обществе. Там, где символическая власть в обществе принадлежит креативному классу как раз и наблюдается эффект «креативной экономики», описанный Р. Флоридой. В случае если символическая власть принадлежит другим социальным группам, то общество будет придерживаться индустриального пути развития, и в нем не будет проявляться эффекта креативной экономики. Таким образом, суть наблюдаемого в западных странах креативного перелома не в появлении большого количества творческих людей, а в изменении их статуса. Главное, чтобы именно «креативный класс» получил необходимые социальные ресурсы и занял символическую центральную позицию в социуме [2, с. 131].

По мнению В.А. Иноземцева, мотивация труда креативного также приобретает иные контуры. Все меньше «интеллектуала» привлекает мотив наживы, но все больше – стремление к саморазвитию и самосовершенствованию. Плюс ко всему повышение материального благосостояния и разнообразие сферы услуг мотивируют деятельность таким образом, чтобы она не поглощала полностью время, которое собственно и оставляется личностью для досуга, семьи, увлечений [6, с. 10].

В российском обществе очевидна тенденция включения массовых слоев в креативную деятельность и это связано не только с ростом сферы услуг. Более важными обстоятельствами являются потребность в самореа-

лизации и готовность участвовать в социально-созидательных практиках, выраженных в позициях россиян [1, с. 76].

В нашей стране для активизации инновационной деятельности и повышения роли креативного класса необходимо совершить переход от образа жизни, при котором высоко ценится потребление и идентичность определяется по фирменным знакам купленных продуктов, к образу жизни, способствующему развитию талантов и индивидуальности, обретению смысла в работе и других значимых видах деятельности [3, с. 10].

Таким образом, важной задачей изучения креативного класса является раскрытие творческой энергии, таланта и потенциала в российском обществе, формирование общества, ценящего и развивающего врожденную креативность. Необходимо не ограничивать достижения креативного класса, а сделать их доступными для всех, создавая более открытое, многообразное креативное общество, обеспечивающее вовлеченность и полноценное использование способностей всех людей.

Библиографический список

1. Волков Ю.Г. Креативный класс как интегрирующее ядро российского общества // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2013. № 2. С. 76.
2. Замятина Н.Ю. Креативный класс, символический капитал и территория // Общественные науки и современность. 2013. № 4. С. 130.
3. Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. М.: Логос, 2000. 304 с.
4. Креативный класс и проблемы развития инновационных систем в экономике / А.А. Степанов и [др.]. М.: Российский государственный социальный университет, 2012. 127 с.
5. Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые создают будущее. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. 384 с.
6. Хомутова Н.Н. «Креативность» и «Творчество» личности в обществе инноваций // Logos et Praxis. 2012. № 3.

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

**Супиков
Вадим Николаевич**
Пензенский государственный
университет г. Пенза, Россия

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

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

ОСОБЕННОСТИ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНЫ

Е.В. Щанина, В.М. Осин

FEATURES OF STAFF SELECTION IN PUBLIC AUTHORITIES

E.V. Shanina, V.M. Osin

Аннотация. В каждом социально развитом обществе невозможно существовать без государственного управления и без государственных служащих. Государственный аппарат – это граждане, которые на профессиональной основе занимаются управлением. Необходимо это все любому государству в независимости от того, как оно устроено и политически сложено, в какой форме сложен его правящий режим.

Ключевые слова: кадры, аттестация, государственная служба, президентская программа, государственное управление, государственные служащие, прохождение службы.

Abstract. In every socially developed society it is impossible to exist without government and without state employees. State apparatus are citizens who are professionally engaged in management. It is necessary for every state, regardless of how it is arranged and politically composed, in what form its ruling regime is complex.

Keywords: personnel, attestation, public service, presidential program, public administration, civil servants, passing service.

Государственная служба – это компетентная должностная работа граждан по обеспечению выполнения полномочий государственных органов, а также лиц, замещающих государственные должности. Государственная служба в России подразделяется на: государственную гражданскую службу; военную службу; правоохранительную службу.

Государственная служба организует весь комплекс государственного устройства, реализует все практические задачи и функции государства. Институт отбора персонала на государственную гражданскую службу предполагает систему мероприятий, которые обеспечивают развитие состава государственных гражданских служащих, количественные и качественные характеристики которого отвечали бы целям и задачам государственной гражданской службы.

Отбор персонала как кадровая технология – это идентификация, сопоставление, измерение, соотнесение наиболее общих требований, выдвигаемых государственным органом, организацией, сферой деятельности, с характеристиками персонала, конкретного человека. Отбор персонала предполагает собой отбор подходящих кандидатов из резерва, созданного в ходе подбора. Таким образом, различаются два вида отбора. Отбор при поступлении на государственную гражданскую службу. Пролонгированный, многократно проводимый в период пребывания на государственной службе, – отбор на вакантные должности в процессе прохождения службы. При первичном отборе человека на государственную гражданскую службу происходит идентификация его характеристик с требованиями, выдвигаемыми как государством, государственным органом, так и конкретной должностью, ее предметной областью. На этом этапе приоритетное значение имеют социально-профессиональные характеристики человека и формальные критерии отбора – уровень профессионального образования, стаж службы и опыт работы по специальности и др. В процессе первичного отбора персонала на государственную гражданскую службу, прежде всего, решаются задачи комплектования должностей, исходя из наиболее общих требований к человеку как носителю определенных социальных и профессиональных качеств. Решение комиссии является формальным основанием для назначения на вакантную должность. Кроме решения о признании одного из претендентов победителем по конкурсу комиссия правомочна также включить одного, нескольких или всех претендентов, не прошедших по конкурсу, в кадровый резерв. Это в настоящее время один из наиболее распространенных способов формирования кадрового резерва (наряду с включением в резерв по итогам аттестации государственных гражданских служащих). Конкурсы на места в кадровом резерве проводятся гораздо реже. Претенденты оповещаются о результатах конкурса в письменной форме в течение семи дней со дня его завершения. Динамика служебного статуса лица, занимающего должность гражданской службы, процесс пребывания в должности, его служебная карьера – это динамика прохождения гражданской службы.

Б.В. Лытов рассматривал различные аспекты прохождения государственной службы: общественный (отражает социальный смысл и назначение прохождения государственной службы), организационный (начало организации прохождения государственной службы), правовой (правовое обеспечение государственной службы), личностный (возможность реализации служащих в процессе службы своих способностей) и технологический (набор процедур и операций, обеспечивающих прохождение служащими государственной службы) [2, с. 6].

Рассматривая прохождение гражданской службы как процесс, как особое административное производство, в нем можно выделить обязательные стадии (прием на службу; аттестация; присвоение классных чинов; званий, рангов; прекращение) и факультативные стадии (перевод на другую должность, поощрение, привлечение к ответственности). Следовательно, порядок притока на государственную гражданскую службу РФ предполагает, что гражданин Российской Федерации, поступающий на данный вид государственной сферы, обязан отвечать квалификационным требованиям, пройти установленный конкурс, после чего с ним заключается служебный контракт и, если это необходимо, назначается испытательный срок.

В современной России существует президентская программа подготовки управленческих кадров, по которой поручается организовать стажировку преподавателей в крупнейших вузах России и за рубежом, что также доказывает большую значимость для государственной управленческой функции. Государственная гражданская служба в РФ является атрибутом российской государственности. Все это требует точного соблюдения законодательства в данной сфере отношений, как по порядку поступления на государственную гражданскую службу, так и ее освоение, сокращение. Но одним из важнейших направлений повышения эффективности государственной службы является разработка и внедрение механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности государственных служащих.

Библиографический список

1. Лытов Б.В. Государственная служба: проблемы прохождения // Власть. 2002. № 7. С. 6-13.
2. Лобунец В.С., Бреусова Е.А. Вопросы кадрового аудита в органах местного самоуправления // Экономика и социум. 2015. № 1-3 (14). С. 957-961.
3. Щанина Е.В. Технология проведения интервью при отборе персонала // Университетское образование: сборник статей XVII Международной научно-методической конференции (г. Пенза, 11-12 апреля 2013 г.) / под ред. В.И. Волчихина, Р.М. Печерской. Пенза: Изд-во ПГУ, 2013. С. 373-374.
4. Щанина Е.В. Методы оценки при отборе персонала // Россия в мире XXI века: между насилием и диалогом: материалы XVI Международной научно-практической конференции Гуманитарного университета, 15-16 апреля 2013 года. Доклады / редкол.: Л.А. Закс и др.: в 2-х т. Екатеринбург: Гуманитарный ун-т, 2013. Т. 2. С. 224-227.

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

**Осин
Владислав Михайлович**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

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

Osin V.M.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331

ВИДЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Д.О. Домкина, О.В. Шиняева

TYPES OF ADAPTATION OF YOUNG PROFESSIONALS

D.O. Domkina, O.V. Shinayeva

Аннотация. В современных условиях успешное вхождение в новый коллектив зависит от того, насколько безболезненно сотрудникам, особенно молодым, удастся адаптироваться к новым условиям. Поэтому руководителям нужно обеспечить качественный уровень профессиональной ориентации потенциальных сотрудников. Для этого и необходимо знать основные виды адаптации, которые представлены в данной статье.

Ключевые слова: адаптация, сотрудник, адаптация к рабочему месту, коллектив, организация.

Abstract. In modern conditions, the successful entry into a new team depends on how painless employees, especially young ones, manage to adapt to new conditions. Therefore, managers need to provide a quality level of professional orientation of potential employees. To do this, and you need to know the main types of adaptation, which are presented in this article.

Keywords: adaptation, employee, adaptation to the workplace, team, organization.

При рассмотрении процесса приспособления человека к организации необходимо выделить основные виды адаптации персонала.

Различают первичную и вторичную адаптацию [1].

Первичная адаптация подразумевает приспособление молодых специалистов, которые не имеют опыта профессиональной деятельности. В этом случае новичок знакомится с целями и задачами компании,

микроклиматом среды, сравнивает их со своими собственными целями и ожиданиями.

Сотрудники, которые уже имеют опыт работы, проходят вторичную адаптацию. Например, когда их повышают по службе, т.е. на данном этапе работник «вписывается» в новый коллектив.

В.С. Березняковский предлагает следующие виды адаптации:

адаптация работника в новой должности;

адаптация работника к понижению в должности (с целью поддержать увольняемых в США большинство крупных компаний не просто увольняли работников, а пытались помочь им найти новые рабочие места, организовывали программы переподготовки и повышения квалификации) [2].

Также можно рассмотреть классификацию адаптации по следующим критериям:

1. По отношению субъект-объект:

активная – когда индивид стремится воздействовать на среду с тем, чтобы изменить ее (в том числе и те нормы, ценности, формы взаимодействия и деятельности, которые он должен освоить);

пассивная – когда он не стремится к такому воздействию и изменению.

2. По воздействию на работника:

прогрессивная – благоприятно воздействующая на работника;

регрессивная – пассивная адаптации к среде с отрицательным содержанием (например, с низкой трудовой дисциплиной).

3. По направлениям:

производственная;

непроизводственная [1].

Остановимся более подробно на видах производственной адаптации. Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии. Проявляется в ознакомлении с профессиональной работой, приобретении навыков профессионального мастерства, сноровки, достаточных для качественного выполнения функциональных обязанностей и творчества в труде.

Психофизиологическая адаптация – это приспособление сотрудника к условиям труда и отдыха. Данная форма адаптации наиболее важна для производственных предприятий и организаций, где используется сложная технология и существует опасность получения произ-

водственных травм. Условия труда в офисах и торговых фирмах, как правило, стандартны, но новичку требуется некоторое время, чтобы подстроиться под ритм работы, интенсивность психофизических нагрузок. Такая адаптация проходит быстро и безболезненно и определяется главным образом состоянием здоровья и правильной организацией режима труда и отдыха в соответствии с принятыми социально-гигиеническими нормами.

Социально-психологическая адаптация заключается в освоении социально-психологических особенностей трудового коллектива, вхождении в сложившуюся в нем систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с его членами. В ходе такой адаптации работник постепенно получает информацию о своей трудовой организации, ее нормах, ценностях, о системе деловых и личных взаимоотношений в группе, о социально-психологической позиции отдельных членов группы в структуре взаимоотношений, о групповых лидерах. Далее работник вступает в реальную жизнь организации, участвует в ней, у него устанавливаются положительные взаимоотношения с коллегами, непосредственным руководителем, администрацией [3].

Организационно-административная адаптация означает освоение организационной структуры предприятия (коллектива), системы управления и обслуживания производственного процесса, режима труда и отдыха и т.д. В процессе такой адаптации работник знакомится с особенностями организационного механизма управления, местом своего подразделения и должности в общей системе целей и в организационной структуре. При данной адаптации у сотрудника должно сформироваться понимание собственной роли в общем производственном процессе.

Экономическая адаптация позволяет работнику ознакомиться с экономическим механизмом управления организацией, системой экономических стимулов и мотивов, адаптироваться к новым условиям оплаты своего труда и различных выплат [4].

В процессе санитарно-гигиенической адаптации работник осваивается с новыми требованиями трудовой, производственной и технологической дисциплины, правилами трудового распорядка. Он привыкает готовить рабочее место к трудовому процессу в сложившихся в организации условиях производства, придерживаясь гигиенических и санитарных норм, требований техники безопасности и сохранения здоровья, а также с учетом экономической безопасности окружающей среды.

Также выделяют:

корпоративную адаптацию – это вводный этап трудовой деятельности. Он предполагает ознакомление нового сотрудника со стратегическими целями и приоритетами компании, получение информации о ее месте на рынке, структуре, управляющих органах, порядке осуществления документооборота;

техническую (технологическую) адаптацию – освоение новым сотрудником используемой в организации техники и программного обеспечения (телефона, факса, сканера, принтера, компьютера и др.) [3].

Таким образом, процесс управления адаптацией требует наличия единой системы инструментов воздействия, обеспечивающих быстроту и успешность процесса адаптации, поэтому все виды адаптации, несмотря на свое различие, находятся в постоянном взаимодействии.

Библиографический список

1. Ишунин П.А. Управление рисками персонала: проблемы адаптации и их решения // Кадровик. 2015. № 3. С. 129-135.
2. Березняковский В.С. Адаптация персонала // Современные тенденции и развития науки и технологий. 2015. № 2. С. 9-14.
3. Карасёв М.А. Адаптация персонала как элемент системы управления организацией // Дискуссия. 2015. № 8. С. 25-30.
4. Бахарев В.В., Гузаиров В.Ш., Кошарная Г.Б. Современные кадровые технологии. Белгород: Изд-во БГТУ, 2011.

Домкина
Диана Олеговна
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Domkina D.O.
Penza State University,
Penza, Russia

Шиняева
Ольга Викторовна
Ульяновский государственный
технический университет,
г. Ульяновск, Россия

Shinayeva O.V.
Ulyanovsk State Technical University,
Ulyanovsk, Russia

ВЛИЯНИЕ СТУДЕНЧЕСКОГО СПОРТА НА ОБРАЗ ЖИЗНИ МОЛОДЕЖИ

О.В. Ионова, Г.Б. Кошарная

THE IMPACT OF UNIVERSITY SPORTS ON THE LIFESTYLE OF YOUNG PEOPLE

O.V. Ionova, G.B. Kosharnaya

Аннотация. В статье рассматривается студенческий спорт как способ формирования устойчивой потребности в физкультурно-оздоровительной деятельности в свободное время, оказывающей положительное воздействие на уровень здоровья молодежи и укрепление социальных связей в студенческом коллективе.

Ключевые слова: студенческий спорт, физкультурная деятельность в сфере досуга, досуговые предпочтения студенческой молодежи.

Abstract. The article deals with student sport as a way to form a stable need for physical culture and health activities in free time, which has a positive impact on the level of health of young people and strengthen social ties in the student team.

Keywords: student sports, physical culture activities in the field of leisure, leisure preferences of students.

Студенческая молодежь является основной движущей силой любого государства, обладающей способностью быстро адаптироваться и перестраиваться в связи с любыми нововведениями. Студенческая молодежь, являясь носителем социальных и культурных ценностей, отражает наиболее значимые проблемы современного общества. В настоящее время одной из таких проблем является сохранение здоровья молодежи, которое неуклонно снижается в связи с глобальными переменами, происходящими повсеместно.

Снижение общей физической активности привело проблеме к гиподинамии, решить которую возможно только вовлечением населения в систематические занятия физической культурой. Физкультурная деятельность является важным компонентом в структуре здорового образа жизни, способствует не только сохранению, но и улучшению общего физического состояния индивида.

Потребность в сохранении здоровья является основным мотивом реализации физкультурной деятельности, однако результаты социологических исследований выявили, что современная молодежь воспринимает здоровье как средство для достижения других более значимых жизненных потребностей [1]. Молодежь воспринимает здоровье на уровне физического благополучия, в поведении молодых людей не сформировано отношение к здоровью как к основной ценности [2, 3]. Большинство студентов не испытывает в реальности выраженных проблем со здоровьем, а следовательно не имеют оснований для заботы о нем. Кроме того, влияние занятий физической культурой на уровень состояния здоровья проявляется не сразу, а сами занятия требуют больших затрат времени и сил и носят долгосрочный характер. В связи с этим в молодежной среде возникает проблема мотивации к реализации самосохранительного поведения на практике и пренебрежения занятиями физической культурой в свободное время.

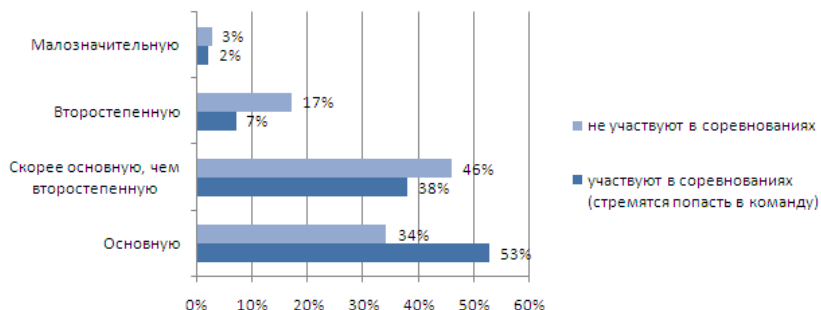
Для вовлечения студенческой молодежи в систематические занятия по физической подготовке необходимо формировать устойчивую потребность в этих занятиях, используя другие, более значимые для молодежи мотивы, такие как самосовершенствование, соответствие моде на гармонично развитое тело, престижность спортивной деятельности.

Для решения проблемы вовлечения молодежи в физкультурно-спортивную деятельность в высших учебных заведениях проводятся различные спортивные мероприятия, где соревновательная деятельность выступает как современный способ проведения досуга, способствующий консолидации студенческого общества. Участие в соревнованиях требует тщательной физической подготовки, и развивает серьезное отношение к физкультурной деятельности.

Результаты исследования, проведенного в 2015 году, выявили, что 45 % студентов, принимающих участие в соревнованиях, используют физкультурно-оздоровительную деятельность как один из основных способов проведения досуга, среди тех студентов, кто не участвует в соревнованиях, используют практики физической культуры в свободное время только 21 %. Среди основных потребностей у 52 % студентов, участвующих в студенческих соревнованиях, является развитие силовых качеств и выносливости, что необходимо для победы в соревнованиях и достигается путем регулярных тренировок. Кроме того, соревнования требуют от участников постоянного прогрессирования результатов и самосовершенствования, следовательно, удовлетворение этой потребности также имеет значение для занимающихся, на что указали 48 % респондентов.

Согласно результатам исследования студенты, вовлеченные в соревновательный процесс, относятся к физкультурно-оздоровительной дея-

тельности более серьезно, по мнению 53 % из них, физкультурно-оздоровительная деятельность имеет важное значение в жизни человека. Еще 38 % респондентов считают эту деятельность скорее основной, чем второстепенной, в то время как среди не участвующих в соревнованиях студентов только 34 % считают эту деятельность основной, а 17% респондентов – второстепенной (рисунок).



Оценка значимости физкультурно-оздоровительной деятельности в жизни человека студентами, вовлеченными в соревновательную деятельность и не вовлеченными в эту деятельность. (n=864)

По результатам исследования выявлено, что среди студентов, принимающих участие в соревнованиях, уровень здоровья выше: 70 % из них довольны состоянием своего здоровья, среди студентов, не вовлеченных в соревновательную деятельность, так же оценили состояние своего здоровья только 52 %.

Необходимо отметить, что принимают участие в соревнованиях только 34 % студентов. Наиболее активны в соревновательной деятельности студенты второго курса (28 %), а с переходом на старшие курсы спортивная активность молодежи заметно снижается. Не принимают участие в соревнованиях 45 % респондентов по причине того, что не любят соревноваться, при этом большинство испытывают интерес к спортивным мероприятиям в качестве зрителей и болельщиков, удовлетворяя свои потребности в коммуникации, отдыхе, смене вида деятельности, эмоциональной разрядке.

Респондент А (жен., 4 к.): «Студенты, принимающие участие в подготовке к соревнованиям, имеют возможность проявить себя с лучшей стороны, это способствует появлению и налаживанию отношений между участниками, с удовольствием посещаю культурные и спортивные мероприятия, для них это польза, а для меня – удовольствие».

Респондент Б (жен. 1 к.): «С удовольствием прихожу на соревнования в качестве болельщика, это так здорово – поддержать своих друзей, хороший шанс познакомиться с новыми, интересными людьми. Сама спортом никогда не занималась, но в душе даже завидую спортсменам – это так здорово – уметь что-то делать лучше других».

В результате необходимо отметить важное значение проведения студенческих соревнований в вузах для привлечения молодежи к занятиям физкультурой и спортом. Соревнования проводятся по различным видам спорта, включая в себя как игровые (командные), так и индивидуальные виды. Подготовка к соревнованиям увлекает и объединяет студенческую молодежь, способствует укреплению связей в группах и дальнейшему общению и вовлечению студентов в спортивное движение. Благодаря таким увлечениям студенты могут получить популярность в своем вузе, возможность получения дополнительных материальных благ в виде дополнительной спортивной стипендии, а самое главное – улучшить состояние своего здоровья.

Библиографический список

1. Белова Н.И. Парадоксы здорового образа жизни учащейся молодежи // Социологические исследования. 2008. № 4. С. 84-86.
2. Верещагина А.В., Гафиатулина Н.Х., Самыгин С.И. Проблемы формирования здоровья российской молодежи в контексте обеспечения национальной безопасности: социологический дискурс // Национальное здоровье. 2015. № 1. С. 53-61.
3. Ионова О.В., Кошарная Г.Б. Отношение студенческой молодежи к физкультуре и спорту // Социально-гуманитарные знания. Научно-образовательное издание. 2017. № 9. С. 263-271.

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

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

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

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

МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Г.А. Абашкина, Е.С. Тарханова

MOTIVATION AS A FACTOR INCREASING THE PRODUCTIVITY OF THE STAFF

G.A. Abashkina, E.S. Tarkhanova

Аннотация. В статье анализируется понятие «мотивация», а также объясняется, как мотивация влияет на производительность труда персонала организации. Также в статье отмечается важность применения инновационных механизмов для повышения мотивации персонала в современных условиях.

Ключевые слова: мотив, мотивация, мотивационный потенциал, эффективная производительность, персонал, организация.

Abstract. The article analyzes the concept of "motivation" and explains how motivation affects the productivity of the staff of the organization. The article also notes the importance of using innovative mechanisms to increase staff motivation in modern conditions.

Keywords: motive, motivation, motivational potential, effective performance, personnel, organization.

В современных условиях для повышения конкурентноспособности компании руководителям необходимо делать упор на методы и способы мотивации персонала, а также применение инновационных механизмов и путей повышения мотивации. Для выполнения поставленной задачи в условиях конкурентной среды предприятия применяют как общеизвестные теории мотивации, так и новейшие разработки мотивации сотрудников.

Для изучения мотивационной функции следует проанализировать непосредственно сам термин «мотивация», в основе которого лежит слово «мотив». Мотив – это побудительная причина, повод к какому-либо действию. Побудить к деятельности можно вселив идею, знания, определив размер вознаграждения, сопоставив его с результатом деятельности, а также сформировав систему ценностей человека, удовлетворяя потребность власти, в зависимости от способности человека влиять на других людей.

Мотивация трудовой деятельности, в свою очередь, – это процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбран-

ной ими работе, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованных с целями и задачами предприятия, и одновременно с этим как комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников. Источником побудительной силы мотива выступают потребности. Качественный анализ и экономическое понимание сути термина «мотивация» поможет менеджерам и управленцам обстоятельно подойти к формированию организационной деятельности. Сотрудник считается замотивированным только в том случае, если он стремится достичь не только личностные цели, но и общие цели компании [3].

Невозможно мотивировать сотрудников директивно, насильственным образом. Система мотивации – это специальные мероприятия, направленные к внутренним ценностям и потребностям людей, работающих в организации.

Мотивационный потенциал работника заключается в наличии резервов повышения эффективности производства. С одной стороны, этот потенциал тесно связан со степенью удовлетворенности актуальных мотивов работника и реализации его базовых мотивов. Актуальные потребности важны для работника в данный момент, а базовые – важны «по жизни», но могут быть на время отодвинуты на второй план. Здесь важно избегать крайностей, высокая степень демотивации, так же как и высокая степень удовлетворенности, одинаково ограничивает возможности руководителя по повышению результативности работы подчиненных. С другой стороны, важно учитывать и потенциал комплексных стимулов, таких как организационно-экономические факторы, стиль управления руководителя, особенности корпоративной культуры и так далее [2].

Отсюда следует, что производительность труда зависит от общей системы управления производством, а также тех инструментов стимулирования персонала, которыми обладает руководство предприятия. Как известно, определяющим инструментом является экономическое поощрение деятельности. А именно особое внимание следует уделять стимулирующим выплатам, то есть надбавкам и премиям, так как именно они составляют переменный фонд оплаты труда, отражающий уровень производительности труда того или иного работника.

В целях повышения эффективности производственной деятельности целесообразно определять резервы роста трудовой активности работников предприятий. Резервы роста трудовой активности персонала заключаются в усилении их мотивации к повышению производительности труда путем удовлетворения личных потребностей работников.

Сейчас предприятия очень тщательно подходят к выбору мотивационной системы, ведь именно благодаря ей у компании появляется возмож-

ность получить максимальную отдачу со стороны сотрудников. Если сотрудники будут заинтересованы в успешном развитии предприятия, то организация получит более эффективную деятельность в целом [1].

В истории экономики и менеджмента уже существует множество систем мотивации, которые применяются на предприятиях. Это авторитетные теории мотивации, которые условно разделены на традиционные, содержательные и процессуальные. К традиционным теориям относят работы таких авторов, как Ф. Тейлор, Г. Ганнт, Г. Форд. К наиболее популярным содержательным теориям мотивации относятся теории А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, А. Альдерфера, Ф. Герцберга. Процессуальные теории мотивации включают в себя теории В. Врума, Дж. Адамса, Портера-Лоулера. У всех этих теорий общая основа – существуют определенные потребности, которые требуют удовлетворения для достижения намеченных целей. Динамичная конкурентная среда диктует новые условия ведения бизнеса, и для руководителя важно выстроить определенную тактику действий, которая поспособствует эффективному функционированию всего предприятия. Большое внимание при построении этой тактики следует уделить индивидуализированным и принципиально новым методам мотивации персонала [3].

Разрабатывая систему мотивации компании, следует учитывать связь между тремя ее основными компонентами: оплата труда, льготы и компенсации, перспективы карьеры.

Основной целью каждой организации является максимизация прибыли, именно поэтому в пределах осуществления кадровой политики, кроме денежной мотивации сотрудников, предприятие должно внедрять инновационные модели мотивации. Они поспособствуют более активному вовлечению персонала в работу, удовлетворят не только материальные, но и нематериальные потребности сотрудников. В совокупности это позволит повысить эффективность производительности труда и достичь максимальной прибыли организации.

Библиографический список

1. Баженова Е.В. Мотивация и стимулирование: на пути к успеху фирмы. М.: АСТ, 2013. 192 с.
2. Гагаринский А.В. Повышение мотивации работников предприятий путем определения отраслевых факторов роста производительности труда // Наукоедение. 2013. № 6. С. 92-94.
3. Кошарная Г.Б. Мотивация современных российских предпринимателей // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2015. № 4 (36). С. 146-154.

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

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

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

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

УДК 331

ПРОБЛЕМА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Е.А. Данилова, А.Н. Атюшов

THE PROBLEM OF STAFF TURNOVER IN ORGANIZATIONS

E.A. Danilova, A.N. Atyushov

Аннотация. Данная статья посвящена немаловажной проблеме в управлении персоналом – текучести кадров, обусловленной тем, что каждая организация заинтересована в стабильности и эффективности своей работы. Также в статье рассматриваются виды текучести кадров.

Ключевые слова: управление персоналом, текучесть кадров, организация.

Abstract. This article is devoted to an important problem in personnel management – staff turnover, because every organization is interested in the stability and efficiency of its work. Also in the article the types of staff turnover are considered.

Keywords: personnel management, staff turnover, organization.

Проблема управления персоналом связана с решением большого количества вопросов, одним из которых является вопрос текучести кадров. Любая организация должна быть заинтересована в стабильности и эффективности своей работы, которую она может обеспечить, умело согласовывая цели работника со своими целями. Для этого первоочередной задачей является закрепление персонала на предприятии и создание определенных условий труда в целях удержания работников на их рабочих местах.

Проблема текучести кадров – одна из наиболее актуальных в области управления персоналом. Ведь в настоящее время с данной проблемой сталкиваются многие предприниматели, но признают это далеко не все.

Между тем пренебрежение текучестью кадров может повлечь за собой серьезные финансовые потери и даже привести к разорению бизнеса. Поиск новых работников – это всегда затраты ресурсов. Очевидные – выплата уходящему работнику выходного пособия. Но гораздо дороже фирме может обойтись снижение уровня производительности труда из-за ухода работника и обучения нового. Кроме этого, требуется время на поиск замены и адаптацию сотрудника на месте [1].

Понятие «текучесть кадров» можно рассматривать в широком и узком смысле. В широком смысле оно означает мобильность кадров. В более узком – движение персонала, обусловленное неудовлетворенностью работника занимаемой должностью или неудовлетворенностью организации конкретным специалистом [2].

В управлении персоналом данное понятие – это норма, которая показывает, с какой частотой работник приобретает и теряет работу. Проще говоря, она дает понять, как долго сотрудник компании занимает свою должность, ее еще называют «индексом крутящихся дверей» [3].

Процесс текучести кадров характерен для любой организации. Ее объективно-необходимый уровень способствует обновлению кадрового состава, привлечению работников с новыми идеями и взглядами, повышению трудовой активности и гибкости персонала организации как системы.

Выделяют несколько видов текучести кадров [4]:

сезонная текучесть – когда сотрудники увольняются со своего рабочего места в определенный период года, например, после напряженного периода продаж. Это часто связано с работниками, которые имеют заработную плату, большая часть которой состоит из комиссионных, процентов от продаж, выполненного объема работ, и имеющих при этом небольшой оклад. В определенное время года, не имея возможности заработать желаемую сумму, сотрудники увольняются;

внутриорганизационная текучесть – связана с трудовыми перемещениями внутри организации, когда руководитель понимает, что сотрудник хорошо себя зарекомендовал и показал высокие результаты, и принимает решение о его повышении, тем самым освобождая рабочие места для новичков;

внешняя текучесть – между организациями, отраслями и сферами экономики. Это наиболее опасный вид текучести, потому что опыт, знания и информация, которые были получены сотрудником за период работы, будут уже использоваться не на пользу организации, а против нее. Кроме того, существует опасность разглашения конфиденциальной информации бывшим сотрудником;

массовая текучесть – является худшим исходом для любой организации, когда большая часть коллектива решила уволиться одновременно.

Это может быть связано с появлением нового менеджера, с которым не поладил коллектив, спорами о размере заработной платы и сроках ее выплат, новостями в средствах массовой информации о потенциальной финансовой проблеме в той или иной отрасли.

Текущность кадров можно также разделить на активную и пассивную.

Активная текущность predetermined неудовлетворенностью сотрудника занимаемой должностью (условиями и организацией труда, заработной платой, нерешенностью социальных проблем, удаленностью работы от дома, неуважительным отношением со стороны руководства, отсутствием перспектив профессионального роста).

Пассивная текущность – это увольнения, которые обусловлены неудовлетворенностью организации конкретным специалистом (недисциплинированностью, низким уровнем профессиональных навыков, невыполнением должностных обязанностей).

Подводя итог, следует отметить, что проблема текущести кадров носит неоднозначный и актуальный характер в современных условиях. Но проблемой заниматься необходимо, т.е. проводить хорошо продуманную и сбалансированную кадровую политику, правильно уметь выбирать людей и создать систему, которая позволит управлять текучностью и минимизировать ее.

Библиографический список

1. Богатырева М.Р., Ефимова А.С. Текущность кадров: хорошо это или плохо? // Научный обозреватель. 2014. № 5. С. 30-31.
2. Гелета И.В., Коршунова Е.А. Характеристика факторов текущести кадров в организации // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2011. № 12. С. 194-198.
3. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом. М.: Банки и биржи, 2012. 506 с.
4. Никулин А.А., Семенова В.В. Текущность кадров и ее минимизации // МНИЖ. 2015. № 1. С. 88-90.

Данилова

Елена Александровна

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Атюшов

Александр Николаевич

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия
E-mail: atushov@gmail.com

Danilova E.A.

Penza State University,
Penza, Russia

Atyushov A.N.

Penza State University,
Penza, Russia

СОЦИОЛОГИЯ Л.И. МЕЧНИКОВА И КЛАССИЧЕСКОЕ ЕВРАЗИЙСТВО

В.П. Кошарный

SOCIOLOGY OF L.I. MECHNIKOV AND CLASSICAL EURASIANISM

V.P. Kosharnyy

Аннотация. Рассматриваются социологические идеи Л.И. Мечникова в контексте формирования идейно-политической базы классического евразийства. Делается вывод о предъевразийском характере социологического наследия русского мыслителя.

Ключевые слова: географический фактор, географический детерминизм, способность к кооперации и солидарности, евразийство, континент-океан.

Abstract. The sociological ideas of L.I. Mechnikov in the context of formation of ideological and political base of classical Eurasianism are considered. The conclusion about the predjevraziysky nature of sociological heritage of the Russian thinker is drawn.

Keywords: geographical factor, geographical determinism, ability to cooperation and solidarity, eurasianism, continent-ocean.

Научная деятельность Льва Ильича Мечникова (1838-1888) чрезвычайно многообразна. Он внес заметный вклад в антропологию, географию, этнографию. В данной статье будут рассмотрены его оригинальные идеи в области социологии. Автор широко известной книги «Цивилизация и великие исторические реки» (1889) выдвинул на первый план при исследовании общественной жизни географический фактор, примкнув тем самым к географическому направлению в социологии, своими корнями восходящему к географическому детерминизму Ш. Монтескье. Его социологическое наследие можно отнести, среди прочего, и к так называемым «предъевразийским» ходам русской мысли [1, с. 401].

Он полагал что, что главный вопрос теоретических представлений о прогрессе общества – это вопрос об определяющем источнике развития. Анализируя историю и культуру разных цивилизаций, мыслитель приходит к выводу, что объективным фактором их развития является географическая среда – всеобщий элемент и условие бытия общества безотносительно пространственно-временных обстоятельств. Из всей совокупности природно-географических явлений социолог выделял гидрологический

компонент как главный, определяющий жизнь каждой цивилизации, каждого народа. «С нашей точки зрения, – писал он, – основной причиной зарождения и развития цивилизации являются реки» [2, с. 159]. Однако признание гидрологического фактора в качестве решающего вовсе не означало отрицание роли всех других факторов географической среды, напротив, он считал гидрологический фактор синтезом всей совокупности других: климата, почв, конфигурации Земли, геологического состава. В реках, как в фокусе, сосредоточиваются, переплетаются все другие элементы природной среды и через реки оказывают влияние на развитие человеческой истории. Следует иметь в виду, что Л.И. Мечников не абсолютизировал географически фактор. Он стремился найти причины становления и развития цивилизаций во взаимодействии географической среды и способности людей к кооперации и солидарности. Л.И. Мечников понимал важную роль активного характера исторического субъекта в этом взаимодействии, значение уровня его организации, умения использовать реки, а также и оказывать обратное влияние на природную среду. Учитывая перемещение центров цивилизаций из одних исторических зон в другие в зависимости от масштабов их взаимодействия с водным фактором, Л.И. Мечников разделял историю человечества на три периода: 1) *речной* (Древний Египет, Месопотамия, Древняя Индия и Древний Китай); *средиземноморский* (охватывает 25 веков с основания Карфагена до Карла Великого); *океанический* (эпоха доминирования западноевропейских государств, расположенных на берегах Атлантики). Периодизации истории Л.И. Мечникова безусловно небесспорна. Но важно то, что он приступил к разработке идеи взаимодействия общества и природы и показал ее значение для общественного прогресса.

Идеи Л.И. Мечникова, как и других русских ученых, подчеркивавших важную роль географического фактора в жизни общества (А.П. Шапов, С.М. Соловьев, В.О. Ключевский и др.) оказали влияние на возникшее в начале XX века движение русских евразийцев, которые попытались в своем учении реализовать идеи географического синтеза. Не соглашаясь с периодизацией Л.И. Мечникова, один из основателей и теоретиков евразийства П.Н. Савицкий утверждал, что «всемирную историю, по характеру сообщений, никак нельзя расчленять на речной, морской и океанический периоды... В лице степи, используемой под кочевье, водной соединительной стихии противостоит соразмерная ей сухопутная соединительная стихия» [3, с. 349]. Кочевники использовали континентальные средства сообщения. Именно эти средства использует, по Савицкому, и экономика современной России. Будучи «обездоленной» в смысле возможности участия в океанически-морском экономическом обмене, она

должна, избегая изоляционизма, устранять, хотя бы отчасти, невыгодные последствия своей континентальности. Каким образом? П.Н. Савицкий отвечает на этот вопрос вполне определенно: через расторжение, в пределах континентального мира, полноты господства океанического мирового хозяйства, «в создании хозяйственного взаимодополнения отдельных, пространственно соприкасающихся друг с другом областей континентального мира, в их развитии, обусловленном взаимною связью...» [4, с. 408].

Россия, как особый географический мир представлялась евразийцами в качестве единого сухопутного «континента-океана», внутри которого не случайны сама потребность в межрегиональном обмене и вся система экономических взаимосвязей. В этом внутриконтинентальном взаимодействии евразийцы, совсем небеспочвенно, видели будущее России. Конкретизацию и развитие эта идея получила в учении о «месторазвитии».

Библиографический список

1. Маслин М.А. Разноликость и единство русской философии. СПб.: Изд-во Русской христианской гуманитарной академии, 2017. 526 с.
2. Мечников Л.И. Цивилизация и великие исторические реки. Географическая теория развития современных обществ. СПб.: Экономическая Типо – Литография Б. Вульфова, 1898. 220 с.
3. Савицкий П.Н. О задачах кочевниковедения // Савицкий П.Н. Континент Евразия. М.: Аграф, 1997. С.342-370.
4. Савицкий П.Н. Континент-океан (Россия и мировой рынок) // Савицкий П.Н. Континент Евразия. М.: Аграф, 1997. С. 398–419.

Кошарный
Валерий Павлович
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия
E-mail: val_kosh@mail.ru

Kosharnyy V.P.
Penza State University,
Penza, Russia

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКА

Н.С. Зайчиков

IMPROVEMENT OF SOCIAL PROTECTION OF WORKERS

N.S. Zaychikov

Аннотация. В статье рассматривается совершенствование социальной защиты работника в процессе достижения достойного труда. Обращается внимание на гарантии работников, которые составляют основу социальной защиты. Приводятся пути совершенствования социальной защиты.

Ключевые слова: социальная защита, трудовые отношения, социальный диалог, достойный труд.

Abstract. The article deals with the improvement of social protection of employees in the process of achieving decent work. Attention is drawn to the guarantees for workers, which form the basis of social protection. The ways of improving social protection are given.

Keywords: social protection, labor relations, social dialogue, decent work.

В начале XXI века человечество все острее переживает необходимость решения основных социально-экономических проблем, а именно: повышение жизненного уровня населения, обеспечение полной занятости, создание условий для сохранения здоровья, получение образования, охрана труда, развитие культуры, то есть достижение социального прогресса.

Нужно сказать, что нет ни одной сферы человеческой деятельности, в которой можно было бы достигнуть значительных результатов без труда. Высокопроизводительный труд на производстве служит основой экономического роста, благосостояния всего населения, достойной жизни и свободного развития человека.

Поэтому нужно создать условия для такого труда: технические, организационные, экономические, обеспечить нормальные взаимоотношения между субъектами производственного процесса, а именно работниками и работодателями.

Сегодня нужно разработать комплекс мероприятий по совершенствованию системы социальной защиты работника.

Под социальной защитой населения понимается одно из важнейших направлений социальной политики государства, заключающегося в уста-

новлении и поддержании общественно необходимого материального и социального положения всех членов общества [3].

Для работника очень важно в условиях рыночных отношений ощущать социальную защищенность, которая охватывает гарантии и компенсации и направлена на оказание помощи работникам, которые оказались в сложной жизненной ситуации в период осуществления своих трудовых обязанностей.

Гарантии для работников, составляющие основу социальной защиты, отражены в содержании Трудового кодекса Российской Федерации [1].

Законодательством предусмотрены гарантии, связанные с ведением коллективных переговоров, государственные гарантии в области оплаты труда, гарантии, установленные для отдельных категорий работников, гарантии при заключении трудового договора, и т.д.

Одним из эффективных рычагов регулирования трудовых отношений и достижения достойного труда может стать институт квотирования. «Квота представляет собой минимальное количество рабочих мест, выделяемых для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации». Согласно, ч. 2 ст. 5 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее - Закон № 1032-1) особо выделены граждане, испытывающие трудности в поиске работы [2].

В соответствии с ч. 2 ст. 12 Закона № 1032-1 безработным гражданам гарантируются: социальная поддержка; осуществление мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости; бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования.

Проблемы расширения занятости и тесно связанные с ними проблемы получения дохода связаны с разумным ограничением власти работодателя над работником.

Особую тревогу вызывает все-таки не факт отсутствия тех или иных гарантий, а именно их игнорирование разными способами как со стороны государства, так и со стороны работодателя.

Система институциональных гарантий права работника на расширение возможности занятости и получения дохода разработана достаточно подробно и широко используется работниками в целях обеспечения права на расширения занятости и получения дохода. Однако и здесь достаточно

проблем. Одна из существенных связана с получением невыплаченной заработной платы, включая, к примеру, ситуации введения на предприятии процедуры банкротства [4].

Гарантии укрепления социального диалога также являются важными при осуществлении программы достойного труда.

Социальный диалог представляет собой модель уравнивания интересов, обеспечивающую социальную стабильность в государстве. Это механизм консультаций, в котором участвуют правительство, работодатели и профсоюзы. В Европе социальный диалог считается неотъемлемой составляющей демократического государства и одним из важнейших инструментов обеспечения стабильности и хороших отношений на рынке труда.

Сущность социального диалога заключается в нахождении и сближении позиций вступающих в него сторон, достижении ими общих договоренностей и принятии согласованных решений по вопросам формирования и реализации государственной социально-экономической политики и регулирования социально-трудовых отношений.

Основное в социальной защите при проведении социального диалога как ступени к социальному партнерству является обеспечение равноправия сторон. Работники должны иметь не меньше прав, чем работодатели или представители власти.

Практика организации социального диалога в экономически развитых странах позволяет, во-первых, устанавливать высокий уровень заработной платы, увязанной с качеством и производительностью труда, во-вторых, достигать оптимальной дифференциации размеров заработной платы между неквалифицированным и квалифицированным трудом.

Социальная защита в условиях рыночных отношений представляет чрезвычайно сложный, многомерный, многосубъектный и многообъектный процесс. Поэтому, управление социальной защитой должно носить комплексный характер, объединяющий политическую, экономическую и собственно социальную составляющие.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон [принят Гос. Думой 30.12.2001] № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Российская газета. 2001. № 256.
2. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 09.03.2016) // Российская газета. 1996. № 84.
3. Спиваская Н.В., Горохова В.И. Перспективы развития правового государства в РФ // Государство и право в XXI веке. 2015. № 2.

4. Юрова К.И. Реализации прав человека в теории права // Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2014. № 3.

**Зайчиков
Николай Сергеевич**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия
E-mail: n.zaichikov@mail.ru

Zaychikov N.S.
Penza State University,
Penza, russia

УДК 65.012.4

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОФОТБОРА ПЕРСОНАЛА В КИНОКОМПЛЕКСЕ «СОВРЕМЕННОК»

Е.О. Масленникова, Л.И. Найденкова

THE IMPLEMENTATION OF THE PROFESSIONAL SELECTION OF PERSONNEL IN THE CINEMA «SOVREMENNIIK»

E.O. Maslennikova, L.I. Najdenova

Аннотация. В статье рассматривается система профотбора персонала организации (на примере кинокомплекса «Современник») – этапы, методы, процедуры отбора кандидатов на работу. Приведены сведения о распределении численности поступающих кандидатов на определенные должности по полу, возрасту, профессиональному образованию. Сделан вывод о том, что система профотбора в данной организации является достаточно надежной и эффективной.

Ключевые слова: профессиональный отбор, кандидат, процедуры профессионального отбора.

Abstract. The article deals with the system of professional selection of personnel of the organization (on the example of the cinema complex "Sovremennik") – the stages of methods, procedures for the selection of candidates for work. The data on the distribution of the number of incoming candidates for certain positions by sex, age, vocational education. It is concluded that the system of professional selection in this organization is quite reliable and effective.

Keywords: professional selection, candidate, professional selection procedures.

Актуальность исследования данной работы обусловлена тем, что в условиях рыночной экономики качество персонала стало главнейшим

фактором, определяющим выживание и экономическое положение российских организаций. Тщательность отбора гарантирует качество людских ресурсов, которое во многом определяет возможность и эффективность дальнейшего использования. Работа любой организации неизбежно связана с необходимостью комплектования штата. При этом одной из центральных задач является отбор кадров. Отбор новых работников не только призван обеспечить режим нормального функционирования, но и закладывает фундамент будущего успеха организации.

Когда мы посещаем кинотеатры, то, в первую очередь, рассчитываем на приятное впечатление от фильма, и, конечно, качественное обслуживание. И если первое зависит от корифеев кинематографа (актеров, режиссеров, создателей спецэффектов), то второй аспект – от администрации кинотеатра и от квалификации и мастерства технического персонала. Какие же специальности востребованы в этой сфере деятельности? Давайте рассмотрим некоторые из них: киномеханик, водитель-экспедитор, кассир-контроллер, бармен-кассир и другие.

Поиск персонала на имеющиеся вакансии может осуществляться по двум направлениям: вне организации или внутри нее (внешний и внутренний рекрутинг). К внешним источникам привлечения кандидатов можно отнести службы по трудоустройству, различные учебные заведения, а также другие компании, сотрудники которых самостоятельно ищут работу.

В управлении персоналом кинокомплекса «Современник» сложилась система профотбора с учетом трудовой деятельности персонала и профиля данной организации. По данным, приведенным в таблице, можно видеть, что вновь поступающие работники должны удовлетворять определенным требованиям по возрасту и полученному образованию (таблица).

Распределения численности поступающих кандидатов на должность бармен-кассиров в процентах за 2017 г.

	Всего	в том числе	
		мужчины	женщины
Бармен–кассир	100	100	100
в возрасте, лет			
18-24	60,0	65,0	30,0
25-29	35,0	30,0	70,0
30-49	5,0	5,0	0
Бармен–кассир	100	100	100
имеют образование			
высшее профессиональное	40,0	5,0	25,0
среднее профессиональное	50,0	90,0	70,0
начальное профессиональное	10,0	5,0	5,0

Система профотбора персонала включает следующие этапы и составные части.

Собственно профессиональный отбор включает выбор кандидатов и отбор будущих сотрудников организации. Выбор кандидатов является основой для следующего этапа – отбора будущих сотрудников организации. После создания группы кандидатов достаточной численности необходимо провести отбор лучшего или лучших из них. Основная цель отбора состоит в отсеивании кандидатов, не обладающих минимальным набором характеристик, необходимых для занятия вакантной должности. Естественно, что этот минимальный набор является различным для разных должностей. Например, бармен-кассир является одним из самых значимых работников в кинотеатре, наличие и количество этого персонала определяется уровнем кинотеатра, его размерами и режимом работы. Если персонал грамотный, приветливый и выполняет свою работу профессионально, то даже такая простая вещь, как поход в кино, может превратиться в настоящий праздник.

Методы или инструменты отбора сформировались в течение десятилетий работы менеджеров по персоналу. Отбор проводится обычно путем анализа резюме и анкет, а также при помощи тестирования [1]. Анализ анкетных данных (анкеты содержат от 1 до 15 вопросов) является простым, дешевым и достаточно эффективным методом первичного отбора, так как организация имеет обширный список кандидатов.

При окончательном отборе в качестве основного инструмента организация применяет собеседование (интервью) и иногда углубленное тестирование [2]. По результатам окончательного отбора кандидату делается предложение о работе, которое он может принять или отвергнуть, если его не устроят условия. В последнем случае приходится обращаться к ранее отклоненным кандидатам и повторять окончательный отбор.

Результаты собеседования должны быть зафиксированы документально, и они должны содержать оценку кандидата и предложение - продолжать или прекратить работу с ним. Заключение проводившего собеседование сотрудника передается руководителю подразделения, располагающего вакансией, который, как правило, и принимает решение о дальнейших действиях в отношении данного кандидата.

Таким образом, в данной организации применяются надежные и проверенные методы отбора кандидатов на работу, каждый из которых предполагает использование специальных методов и участие, как сотрудников службы персонала, так и линейных руководителей. Выбор методов отбора определяется в каждой конкретной ситуации характером вакантной должности, ее важностью для организации, традициями и финансовым состоя-

нием последней, а также квалификацией сотрудников, занятых процессом подбора. Успех отбора в равной степени зависит от эффективности организации в реализации каждого его этапа в отдельности и способности управлять им как единым процессом.

Библиографический список

1. Бахарев В.В., Гузаиров В.Ш., Кошарная Г.Б. Современные кадровые технологии. Белгород: изд-во БГТУ, 2011. С. 67-96.
2. Мошнина Е.А. Прикладные аспекты подбора персонала в организацию // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 12 URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/12/60454> (дата обращения: 29.04.2018).

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

Maslennikova E.O.
Penza State University,
Penza, Russia
Najdenova L.I.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331

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 лояльно 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 определяют 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, основанные 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 применением 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-психологическим 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.: Гросс-Медиа, 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
ООО ПК «Ваш Дом»,
г. Пенза, Россия

Pavlova E.A.
ООО ПК «Vash Dom»,
Penza, Russia

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

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

УДК 331

ВЛИЯНИЕ МЕТОДА КРП НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ СОТРУДНИКОВ

О.В. Чистякова, Н.В. Корж

THE IMPACT OF THE METHOD ON THE KPI EFFICIENCY OF THE STAFF

O.V. Chistyakova, N.V. Korzh

Аннотация. Данная статья посвящена изучению особенностей применения и влияния метода оценки персонала на основе ключевых показателей эффективности. КРП позволяют производить контроль деловой активности сотрудников, подразделений и компании в целом. Однако, наказывая сотрудников штрафами за невыполнение завышенных показателей, компании подталкивают их к имитации бурной деятельности и даже мошенничеству.

Ключевые слова: оценка персонала, ключевые показатели эффективности, применение КРП.

Abstract. This article examines the characteristics of the implementation and impact of the method of personnel evaluation based on key performance indicators. KPI allows you to monitor the business activity of employees, departments and the company as a whole. However, by punishing employees with

penalties for non-performance of inflated indicators, companies push them to simulate violent activities and even fraud.

Keywords: personnel evaluation, key performance indicators, the use of KPI.

Ключевые показатели эффективности (KPI) признаны беспристрастным методом оценивания: они дают возможность оценить результат работы сотрудника за конкретный промежуток времени. Организации рассматривают их также и как инструмент мотивации: каждый видит, что ему необходимо улучшить в работе, чтобы получить премию, продвижение по службе или хотя бы не получить штраф. Однако все чаще ученые-экономисты и организации начинают сталкиваться с тем, что в реальности KPI работают не на эффективность, а против нее: стараясь достигнуть нерационально высоких показателей, работники либо начинают прибегать к махинациям, либо перестают верить в свои силы. Организации отказываются от традиционной системы KPI: например, не применяют популярные листы оценки работников и вводят дискреционные вознаграждения.

В 2016 году американский банк WellsFargo оказался в центре скандала: выяснилось, что сотрудники банка в течение четырех лет открывали счета и выпускали кредитные карты для клиентов без их согласия. Создавая фейковые адреса электронной почты и высылая с них фальшивые заявления на выдачу карт, работники открыли около 3,5 млн никем не востребованных банковских счетов. В афере участвовали 5300 сотрудников банка. Сами они объяснили прессе, что у них не было другого выбора: установленные руководителями запредельные KPI можно было достигнуть только путем такого мошенничества. К примеру, некоторые сотрудники должны были продавать по 20 услуг каждый день. Регулирующие органы наложили на банк штраф в размере \$185 млн [3].

История поучительна: вместо повышения эффективности банк понес потери. И этот пример не единственный. В 2017 году работник розничной сети по продаже игровых консолей и видеоигр GameStop рассказал, как новые KPI подрывают продажи и вынуждают продавцов лгать покупателям. Внедряемая руководителями программа требовала, чтобы определенный процент от реализуемой продукции составляли старые игры и консоли. Продать их было гораздо сложнее, чем новые. Чтобы выполнить норму, работники начали говорить покупателям, что в их магазины не завозят новую продукцию, и предлагали им старые игры и консоли. В итоге продажи стали снижаться.

Формальный подход к KPI сплошь и рядом приводит к тому, что оценивается объем работы, но не ее качество. Четкие и жесткие KPI хорошо

работают, как правило, только в теории. Главная причина в том, что они не связаны с реальными мотиваторами сотрудников, а механизмы их внедрения, коррекции, исполнения очень редко бывают эффективными. Чтобы КРІ работали, они должны объединять в себе цели бизнеса и реальные возможности каждого работника. Стандартным показателям очень сложно удовлетворить два этих требования, они либо упускают из виду конечные цели компании, либо являются нереалистичными, либо включают в себя совершенно не те показатели, которые действительно важны для работника [2]. Даже если речь идет о продаже обычных товаров, жесткие КРІ приводят к тому, что в работе сотрудников появляется «комиссионное дыхание»: покупатели чувствуют, что продавец думает не об их интересах, а лишь о том, как получить максимальную комиссию, агрессивно навязывает товар. И это негативно воздействует именно на продажи.

Организации ошибаются не только в самих показателях, но и в рациональных периодах оценки. То, как неверно выбранный период оценки может подорвать финансовые показатели, продемонстрировали экономисты Гарвардской школы бизнеса. Они провели эксперимент в одной из крупнейших розничных сетей Швеции, желающей поднять продажи: заставили сотрудников выполнять не обычные, ежемесячные, а ежедневные показатели продаж. Это привело к взлету объема реализованной продукции, особенно для тех, кто раньше был не самым лучшим продавцом: теперь они продавали в среднем на 18 % больше товаров в день. Однако, изучив финансовые показатели за тот месяц, когда проводился эксперимент, исследователи обнаружили, что выручка компании упала: в погоне за выполнением ежедневных показателей продавцы сосредоточились на относительно дешевых товарах и почти перестали продавать дорогие, которые ощутимо влияли на средний чек. Требуя от сотрудников ежедневно рвения, сеть провалила план на месяц.

Врожденный порок КРІ – стремление выразить эффективность сотрудника в цифрах. На измерения уходит много времени (в некоторых компаниях сотрудникам приходится тратить на измерения столько же времени, сколько и на саму работу), сил и средств. Причем нередко компании могут замерять рутинные и мало на что влияющие показатели. Традиционный сценарий – КРІ перерождается в отчетный инструмент, который ни к чему не мотивирует сотрудников. Проблема еще и в том, что далеко не все поддается оцифровке [1].

Даже руководители компаний, имевших негативный опыт работы с КРІ, считают полный отказ от этого инструмента неразумным. Другое дело, что компании должны избегать формальной работы с КРІ – от руководства требуется ясное понимание, что именно оно хочет улучшить [4].

Например, одна из сервисных компаний решила отказаться от стандартных финансовых КРІ (таких как рост выручки и прибыли), отражающих краткосрочный успех, и перейти на критерии, связанные с качеством обслуживания клиентов. Они ввели новые показатели, отражающие скорость обслуживания и ценность клиента для компании, и сфокусировались на них.

Можно сделать вывод, оценка персонала на основе КРІ является хорошим мотивирующим фактором для работников. Она дает возможность сосредоточить их внимание на развитии ключевых профессиональных качеств, которые способствуют достижению необходимых результатов. Однако при применении КРІ компании важно выбрать правильные показатели, чтобы они охватывали и измеряли все результаты деятельности сотрудников.

Библиографический список

1. Клочков А.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. М.: Эксмо, 2016. 160 с.
2. Корж Н.В. Assessmentcenter как метод оценки персонала // Университетское образование: сборник статей XVI Международной научно-методической конференции / под ред. В.И. Волчихина, Р.М. Печерской. Пенза: Изд-во ПГУ, 2014. С. 264-265.
3. Носырев И. Утомленные КРІ: как формальная оценка эффективности подрывает работу. URL: http://www.rbc.ru/own_business/01/02/2018/5a7037b49a79477933030037 (дата обращения: 19.04.2018)
4. Панов М.М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе КРІ. М.: Инфра-М, 2015. 255 с.

**Чистякова
Оксана Вячеславовна**
Пензенский
государственный университет,
г. Пенза, Россия

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

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

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

МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ В КОНЦЕПЦИИ ГЕРЦБЕРГА

А.А. Симакова

MOTIVATIONAL FACTORS IN THE CONCEPT OF HERZBERG

A.A. Simakova

Аннотация. В статье рассматривается парадигма мотивационных факторов в концепции Герцберга., в частности, приведены основные положения данной теории, а также возможные примеры ее применения. Отмечается, что концепция Герцберга в виде двухфакторной теории мотивации может найти применение на предприятиях и в наше время.

Ключевые слова: мотивация, организация, двухфакторная теория мотивации, Ф. Герцберг.

Abstract. The article deals with the paradigm of motivic factors in the Herzberg concept. In particular, the main provisions of this theory, as well as possible examples of its application. The article also notes that the concept of Herzberg in the form of two-factor theory of motivation can be applied in enterprises in our time, if you approach it correctly.

Keywords: motivation, organization, two-factor theory of motivation F. Herzberg.

В настоящее время в мире наблюдается такая тенденция, как глобализация, которая действует не только на экономику и другие хозяйственные сферы, но также и на факт работоспособности предприятия. Если раньше фактору мотивации персонала уделяли не так много внимания, то в XXI веке он стал крайне важным, отчего руководители все тщательнее разрабатывают систему мотивирования работников организации, которая включает в себя не только материальный, но и нематериальный компонент [1, с. 114].

В конце 1950-х годов американский психолог Фредерик Герцберг изучил параметр мотивации на рабочем месте, создав определенную теорию в менеджменте, которой многие руководители придерживаются до сих пор. Модель Герцберга состоит из двух факторов – мотивирующие и гигиенические потребности. Мотивирующие факторы Герцберг действительно считал одними из самых важных, которые непосредственно влияют на работоспособность работника [2, с. 114]. Данные факторы относятся, по большому счету, к непосредственному выполнению работы, являясь глав-

ным триггером КПД и производительности труда. К мотивирующим факторам по концепции Ф. Герцберга относятся следующие [3, с. 814]:

- 1) сама работа;
- 2) необходимость в признании работника;
- 3) потребность в доверии со стороны коллег и руководства;
- 4) возможность профессионального роста и др.

Вторая группа факторов получила название гигиенических. И если первая группа была направлена на удовлетворение потребностей работника, то данная группа играет роль в обратном процессе – неудовлетворенности. Согласно концепции автора, они не приносят особой удовлетворенности, но могут убрать некий дискомфорт, если он возникает в процессе выполнения непосредственно трудовой деятельности. В работах Герцберга они иногда назывались «обезболивающими факторами», которые помогают снижать «страдание» от работы. К этим факторам относятся, например, следующие [3, с. 814]:

- 1) уровень заработной платы;
- 2) хорошие условия труда;
- 3) продуманная социальная политика организации и др.

Как было отмечено выше, многие руководители стремятся обеспечить и материальную, и нематериальную компоненту мотивации. Например, в ПАО «Газпром» используются обе компоненты мотивирования персонала. В качестве материальной мотивации там разработана система годового бонуса, квартальные премии, а нематериальная часть мотивации выражена в системе поощрения работников государственными наградами РФ, наградами Минэнерго России и ПАО «Газпром» [4].

Множество предприятий стало обращать в XXI веке внимание не только на материальную мотивацию работников, потому что не всегда она предполагает тот эффект, который запланирован, отчего некоторые крупные корпорации создают свой фирменный стиль, продвигая его в массы работников. Например, Google, как одна из самых технологичных компаний мира, создала бренд своей организации, где работники носят фирменную продукцию организации, пользуются электронными системами и гаджетами с программными обеспечением компании, а также могут даже работать на дому. Это, несомненно, влияет на популярность рассматриваемой корпорации среди работников всего мира, учитывая, что в Google, к примеру, в 2017 году подали заявления на работу более 15 тыс. человек по всему миру, что действительно большая цифра.

Мотивацию как общий механизм, равно как и мотивацию в организации, начал изучать не только Ф. Герцберг. Также существуют теории таких авторов, как А. Маслоу и Д. Макклелланд, которые создали теории

потребности, коррелирующие с параметрами мотивации человека. Однако, в двухфакторной теории Герцберга положения, касающиеся мотивации, немного отличаются от концепций выше приведенных авторов. В частности, к основным положениям модели Герцберга относятся [5]:

1. Имеется четкая взаимосвязь между удовлетворенностью от работы и показателями труда, например, КПД, производительность, работоспособность и др.

2. Гигиенические факторы обычно не воспринимаются работниками в качестве превалирующих. На их наличие сотрудники обычно не обращают внимания, определяя их как те, которые существуют в организации как само собой разумеющиеся. В общем, они лишь поддерживают оптимальные условия труда в организации.

3. Наличие мотивирующих факторов не компенсирует отсутствия гигиенических потребностей, либо компенсирует их отчасти и временно.

4. Для создания оптимальной рабочей атмосферы в организации нужно для начала создать благоприятную среду с использованием гигиенических факторов, что уменьшит неудовлетворенность сотрудников.

5. Руководители организаций должны четко понимать суть работы сотрудников. Это поможет выявить гигиенические потребности и возможные мотивирующие факторы для дальнейшего функционирования предприятия.

Но теория Ф. Герцберга встретила также и критику. Например, не все специалисты согласны, что вознаграждение за труд не входит в число мотивирующих факторов, что вполне справедливо для стран с низким уровнем жизни [3, с. 815]. Однако когда теория психолога после своего выхода прошла апробацию на некоторых предприятиях, она показала положительные результаты. Таким образом, нужно сделать вывод, что, несмотря на имеющуюся критику, нельзя недооценивать положительное значение модели Герцберга. Если оставить в стороне научные споры о применении данной теории, в сфере практического маркетинга она может показать свою функциональность и полезность, нужно лишь разумно ею воспользоваться.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б., Мисюрина А.Ш. Мотивация трудовой занятости рабочих крупных промышленных предприятий (региональный аспект) // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2012. № 2. С. 81-88.

2. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Вильямс, 2016. 672 с.

3. Галецкая М.Е. Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности // Молодой ученый. 2016. № 7. С. 813-816.

4. Кадровая политика ПАО «Газпром». URL: <http://www.gazprom.ru/careers/hr-policy/>

5. Двухфакторная теория мотивации Герцберга. URL: <http://fb.ru/article/160025/dvuhfaktornaya-teoriya-motivatsii-gertsberga>

Симакова

Анна Алексеевна

Пензенский государственный

университет,

г. Пенза, Россия

Simakova A.A.

Penza State University,

Penza, Russia

УДК 331

ВЛИЯНИЕ ФАКТОРОВ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Е.П. Кочеткова, Е.А. Данилова

INFLUENCE OF FACTORS OF MOTIVATION OF THE PERSONNEL ON EFFICIENCY OF ACTIVITY OF THE ORGANIZATION

E.P. Kochetkova, E.A. Danilova

Аннотация. В данной статье рассматриваются факторы мотивации персонала как важный элемент мотивации сотрудников, так как ее повышение является одним из основных направлений роста эффективности деятельности организации.

Ключевые слова: мотивация сотрудников, факторы мотивации персонала, внешние факторы мотивации, внутренние факторы мотивации, эффективная система мотивации.

Abstract. This article discusses the factors of motivation of staff as an important element of motivation of employees, as its increase is one of the main directions of growth of the efficiency of the organization.

Keywords: motivation of employees, motivation factors of personnel, external motivation factors, internal motivation factors, effective motivation system.

В современных условиях система управления персоналом невозможна без построения в организации результативной системы мотивации. Эффективная мотивация персонала является одной из самых актуальных тем

для руководителей и сотрудников отдела персонала, так как именно люди являются самым ценным интеллектуальным ресурсом компании, ее главным капиталом, дающим конкурентные преимущества на рынке.

Под мотивацией работников принято понимать побуждение их к действию или бездействию путем применения факторов мотивации [1]. Факторы мотивации персонала – способы удовлетворения потребностей работников, направленные на увеличение их заинтересованности в компании и повышение эффективности труда.

Внешние факторы мотивации сотрудников – это стимулы, влияющие на продуктивность персонала объективно. К таким факторам относят три параметра:

1. Регулярный заработок: если для работника это единственный значимый фактор, то при наличии более выгодного предложения он уйдет на другое место работы, поэтому необходимо создать для него дополнительный фактор мотивации. Если же для работника фактор оплаты труда не является значимым, то в случае потери интереса к другим факторам мотивации, эффективность его работы может снизиться.

С фактором оплаты труда связана такая особенность, как восприятие справедливости получаемой оплаты. Работник должен чувствовать, что уровень оплаты соразмерен вкладываемым усилиям. В случае если сотрудник будет недоволен получаемой оплатой, эффективность его труда снизится.

2. Признание и статус: желание трудиться в известной организации, статусное наименование должности, медицинская страховка, современная высокоранговая служебная машина – все это повышает статус сотрудника и мотивирует его на поддержание эффективности труда.

Работник, для которого значимым является данный фактор мотивации персонала, нацелен на карьерный рост. Он трудится с максимальной эффективностью, когда видит перспективы карьерного роста в организации. Если взять такого соискателя на позицию, которая не предусматривает продвижения по карьерной лестнице, то он может превратиться в антилидера и будет пытаться конкурировать с руководством. Кроме того, людям, для которых значим фактор признания и статуса, нужно давать положительную обратную связь, их необходимо хвалить. Критиковать же таких работников нужно крайне осторожно.

3. Стабильность: работнику, для которого значим данный фактор мотивации персонала, необходимо обеспечить четкий график работы, комфортность рабочей обстановки. Ему будет важно сохранить свою работу, если компания, в которой он трудится, является крупной и стабильной, а

также если работодатель гарантирует социальный пакет и другие льготы [4].

Внутренними же являются субъективные факторы мотивации, порожденные самой личностью. Среди них выделяют:

1. Четкая цель: работники, для которых существенным является данный фактор мотивации персонала, не смогут эффективно трудиться, если не определены их конкретные обязанности, не поставлены конкретные цели и задачи. Эффективность работы такого сотрудника можно повысить, если цели его деятельности связать с целями организации. Если же работник не разделяет целей компании, то он будет работать неэффективно. В качестве средств мотивации могут служить повышение квалификации, обучение.

2. Межличностные отношения: близкое общение с другими работниками, корпоративный отдых на природе, совместное празднование дней рождения, других праздников. Работнику, которому важны отношения с коллегами, необходимо быть частью корпоративной культуры и коллектива. Мотивировать такого сотрудника можно обозначив проект, который нужно выполнить, как важный и значимый для всего коллектива. Возможность повысить свою репутацию среди коллег будет также очень сильным стимулом.

3. Автономность и личностный рост. Этот фактор мотивации персонала характеризуется стремлением иметь определенный участок работы, возможностью самоконтроля, самостоятельного определения целей и задач, выбора способов достижения целей с минимальным контролем со стороны руководства, возможностью обучаться и расти как личность [4].

Работнику, для которого значим данный фактор мотивации персонала, необходимо постоянно видеть что-то инновационное и увлекающее в рабочем процессе. Его будет мотивировать возможность повысить свою квалификацию, внести что-то новое в процесс деятельности. При этом существует вероятность снижения эффективности труда при потере интереса к работе. Не стоит постоянно контролировать такого сотрудника, как-либо ограничивать его свободу.

Кроме указанных, есть простые и действенные факторы мотивации персонала, которые не очевидны, но эффективны: 1) учет мнения персонала: необходимо проводить совещания, на которых выслушиваются мнения и предложения работников по тем или иным вопросам, важным для организации; 2) проявление интереса со стороны руководителя: необходимо активно интересоваться жизнью работников, их проблемами; 3) вежливое отношение: необходимо здороваться с работниками, при общении чаще называть их по имени; 4) внезапное вознаграждение: необходимо разре-

шать работникам иногда пораньше уходить с работы, проводить чаепитие без какого-либо повода [2].

Анализ факторов мотивации полезен при принятии решений о приеме на работу кандидата на должность, а также при необходимости оказать влияние на работника для повышения эффективности его работы. Использование описанных факторов, влияющих на мотивацию персонала, поможет организации добиться работы без оттока работников, а повышение производительности и эффективности труда сотрудников компании не заставит себя ждать.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б. Мотивация современных российских предпринимателей // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2015. № 4 (36). С. 146-154.
2. Мазилкина Е.И., Паничкина Г.Г. Оценка персонала как ключ к успеху всей организации. М.: Аль-Пресс, 2014. 385 с.
3. Панков В.О., Тупик И.Е. Внутрифирменная система сертификации персонала // Менеджер по персоналу. 2016. № 2. С. 4-13.
4. Редин В.С. Оценка персонала в организации: от набора до назначения: монография. М.: Академия, 2014. 564 с.

Кочеткова

Екатерина Петровна

Пензенский государственный
университет,

г. Пенза, Россия

E-mail: yekaterina.kochetkova1@mail.ru

Данилова

Елена Александровна

Пензенский государственный
университет,

г. Пенза, Россия

Kochetkova E.P.

Penza State University,
Penza, Russia

Danilova E.A.

Penza State University,
Penza, Russia

ТРУДОВЫЕ УСТАНОВКИ ВОЕННЫХ ПЕНСИОНЕРОВ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

О.П. Чалых

LABOR INTENTIONS OF MILITARY PENSIONERS IN THE SPHERE OF EMPLOYMENT

O.P. Chalykh

Аннотация. В статье рассматриваются трудовые установки военных пенсионеров, проблемы связанные с их трудоустройством после выхода на пенсию.

Ключевые слова: военные пенсионеры, социальная адаптация, профессиональная переподготовка, трудоустройство.

Abstract. The article deals with the social problems of military pensioners' employment and occupancy after their dismissal.

Keywords: military pensioners, social adaptation, professional retraining, employment.

В актуальный период реформирования Вооруженных сил Российской Федерации оптимизация численности офицерского состава приводит к увеличению количества незанятого в профессиональной сфере трудоспособного населения. Уволенным в запас военнослужащим трудно найти себе применение в трудовой сфере вследствие узкой направленности воинских специальностей.

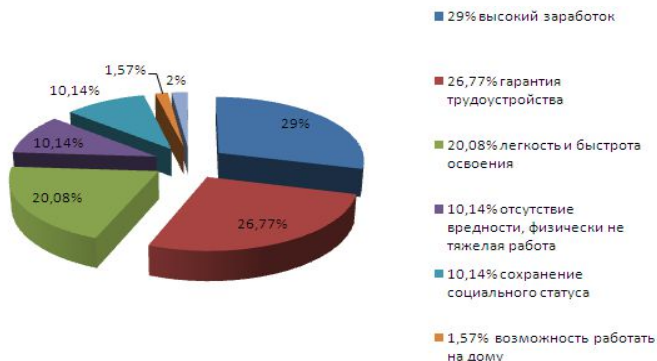
Возраст работника сегодня является важным критерием приема на работу и решения любых кадровых вопросов. Современные российские работодатели ориентированы в основном на молодежь [1], реже предпочтение отдается представителям среднего возраста, практически игнорируются в качестве работников пожилые люди [2]. Уволенные со службы офицеры – это трудоспособные квалифицированные кадры. Их отличительной чертой является способность экстренно мобилизоваться в чрезвычайных ситуациях, переносить серьезные психологические и физические нагрузки, они имеют опыт управления воинскими коллективами, умеют управлять сложными техническими устройствами, эксплуатировать современную технику. Однако этот ценный профессиональный опыт сложно адаптировать к условиям гражданской жизни. Результаты исследования, проведенного среди военных пенсионеров города Пензы (n=436), показали, что более 30 % опрошенных респондентов считают, что имеющаяся у

них военная специальность не дает им возможность трудоустроиться после увольнения из армии. Социализация в новых условиях жизни предполагает, что для значительной части респондентов необходимо пройти переквалификацию. Ими рассматривается также возможность трудоустройства на гражданскую специальность, если она соответствует уже имеющемуся профессиональному опыту. В качестве главного вектора своей профессиональной адаптации респонденты ориентированы на работу преподавателя военных специальностей, воспитательную работу, работу охранником и некоторые рабочие специальности.

Избрав новую для себя гражданскую специальность, хотели бы пройти первичную профессиональную подготовку более 34 % респондентов; повысить квалификацию по уже имеющейся специальности хотели бы 32 %; меньшая часть респондентов считает уровень своей профессиональной подготовки достаточным для адаптации к гражданской специальности – 19 %; повысить свой уровень образования считают необходимым для дальнейшей жизни в гражданском обществе почти 10 % респондентов.

В случае прохождения переподготовки опрошенные выбрали бы новую специальность, ориентируясь на высокий заработок (29 %), гарантию трудоустройства (26,77 %), легкость и быстроту освоения (20,08 %), не вредную, физически не тяжелую работу (10,14 %), с сохранением своего социального статуса (10,14%), с возможностью работать на дому (1,57 %); 2 % не готовы ответить на данный вопрос (рисунок).

Выбирая гражданскую специальность, военные пенсионеры ориентированы на высокий заработок и гарантию трудоустройства. Для них является важным также сохранить свой социальный статус.



*Критерии выбора новой специальности при прохождении переподготовки
(в процентах от числа опрошенных, n= 436)*

Респонденты осознают свой запас профессиональных знаний, умений и навыков достаточным не просто для дальнейшей трудовой деятельности, а для развития профессиональной карьеры на «гражданке» [3]. Необходимо разработка и реализация мер по социально-психологической поддержке, профессиональной переподготовке офицеров, уволенных в запас, по широкому диапазону гражданских специальностей, востребованных на рынке труда.

Таким образом, трудоспособный возраст, накопленный образовательный и профессиональный опыт, желание реализовать свой потенциал позволяет уволенным в запас военнослужащим продолжить профессиональную карьеру в гражданском обществе. Выбирая гражданскую специальность, военные пенсионеры считают подходящими для себя вакансии наемных служащих, рабочих, специалистов на предприятиях промышленности, транспорта, связи, государственных служащих в федеральных, региональных, муниципальных органах государственной власти.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б., Корж Н.В. Ценностные ориентации студенческой молодежи в трудовой сфере // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2013. № 2. С. 58-64.
2. Смирнова Т.В. Российские пенсионеры как кадровый резерв малого бизнеса // Мониторинг общественного мнения. № 1 (85).
3. Смирнов А.И. Занятость и социально-экономическое положение военных пенсионеров // Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость (Екатеринбург, 19-21 октября 2016 года). Материалы V Всероссийского социологического конгресса / отв. ред. В.А. Мансуров. М.: Российское общество социологов, 2016. С. 7638-7648.

Чалых

Олег Павлович

Пензенский государственный
университет,

г. Пенза, Россия

E-mail: chalih_pnz@mail.ru

Chalykh O.P.

Penza State University,
Penza, Russia

МОТИВАЦИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

С.И. Журавлева, Е.С. Тарханова

MOTIVATION OF LABOR OF CIVIL SERVANTS

S.I. Zhuravleva, E.S. Tarkhanova

Аннотация. В данной статье рассматриваются особенности системы мотивации труда государственных служащих в зависимости от специфики данной деятельности. Также статья затрагивает основные проблемы данной системы и предлагает способ их решения.

Ключевые слова: мотивация, система мотивации, государственная служба, государственный служащий, эффективность труда.

Abstract. In this article, features of the motivation system for the work of civil servants are considered depending on the specifics of this activity. The article also touches on the main problems of this system and suggests a way to solve them.

Keywords: motivation, motivation system, public service, civil servant, labor efficiency.

Экономическая ситуация, сложившаяся в России на сегодняшний день, обуславливает необходимость повышения эффективности функционирования государственного аппарата в целом. Ключевым элементом эффективности роста в данном случае становится «человеческий фактор». Ведь условия рыночной экономики, характеризующиеся глобализацией, высокой конкуренцией, инновациями, короткими временными циклами, выдвигают на первый план значимость человеческого капитала. Человеческий капитал – совокупность врожденных способностей и приобретенных навыков, знаний и умений, целесообразное использование которых способствует повышению эффективности производства благ [6, с. 22]. В связи с этим также появляется потребность в повышении личной трудовой эффективности каждого работника, занимающего ту или иную должность на государственной службе.

Такая сфера трудовой деятельности, как государственная служба, имеет ряд специфических особенностей: ориентация на реализацию общенациональных интересов, на укрепление и развитие общественного и государственного строя; высокая степень ответственности государственных служащих за принимаемые и реализуемые решения; жесткое регламентирование трудовой деятельности в рамках законодательства; использование

интеллектуального потенциала при принятии управленческих решений; четкое нормирование дисциплины труда [3, с. 79].

Государственная служба – это многоаспектный, комплексный и сложный социально-правовой институт. Труд госслужащего будет эффективным только в том случае, если его интересы, как личные, так и профессиональные, совпадают с целями и задачами той структуры, где он работает. Для реализации данного аспекта руководители обращаются к мотивации – процессу активации и поддержки определенных побуждений и интересов людей, заставляющих их энергично действовать с определенной целью. Кроме того, мотивация выступает важнейшим средством воспитания государственных служащих (помогает выработать сознательное отношение к делу, развить инициативу, смелость, решительность) и укрепления служебной дисциплины.

Ученый-социолог Н.Л. Захаров отмечает, что мотивация труда государственных служащих опирается на шесть принципов [2, с. 155-156]:

1) социальная ориентация: государственные служащие при исполнении должностных обязанностей всегда действуют в общественных интересах в рамках установленного законодательства;

2) справедливость оплаты труда: дополнительные выплаты (надбавки за классный чин, за выслугу лет, за особые условия, за секретность) устанавливаются с опорой на отличительные черты государственных должностей;

3) качество жизни: качество жизни семьи государственного служащего должно быть приемлемым, а также должно соответствовать уровню развития общества и государства;

4) уровень жизни: денежное содержание государственных служащих не может быть ниже размера прожиточного минимума и должно обеспечивать конкурентоспособность государства как работодателя в условиях рыночной экономики;

5) карьерный рост: возможность продвижения по службе является довольно важным мотивирующим фактором для трудящихся государственного аппарата, так, размер дополнительных выплат напрямую зависит от занимаемой должности;

6) социальные гарантии: введены для обеспечения правовой и социальной защищенности государственных служащих, повышения мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей и в порядке компенсации ограничений, установленных российским законодательством.

В целом мотивация труда государственных служащих является своеобразным комплексом материальных и нематериальных воздействий, ко-

которые ориентированы на обеспечение эффективного труда служащих путем вознаграждения и побуждения. Вопросы мотивации трудовой деятельности государственных служащих получили закрепление в законодательстве Российской Федерации (Конституция РФ, ФЗ «О системе государственной службы РФ» от 27.05.2003 № 58-ФЗ, ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ). На основе изученной законодательной базы можно сделать вывод, что мотивационные воздействия делятся на три группы:

1) моральные: награждение почетными грамотами, объявление благодарности, награждение орденами и медалями, присвоение почетных званий, размещение фотографии на Доске почета;

2) материальные: денежные премии и поощрения, ценные подарки, вознаграждения по итогам года;

3) организационные: продвижение по служебной лестнице.

Так, систему мотивации трудовой деятельности госслужащих формируют постоянные и переменные оплаты труда, льготы и факторы нематериальной мотивации. Многие исследователи сходятся во мнении, что такого рода система не является эффективной, так как включает в себя ряд проблем: снижение общего уровня мотивации персонала; преобладание материальных потребностей у чиновников; неэффективная система материального стимулирования чиновников; недостаточная проработанность социально-психологических механизмов стимулирования [5, с. 86].

Несколько лет назад на уровне законодательства государством предпринимались попытки внедрения реформ в данный социальный механизм, но они не увенчались успехом. Свой вклад в решение существующих проблем попытались внести и современные исследователи.

Например, И.И. Рогов рекомендует реформировать существующую систему мотивации труда государственных служащих: увязать денежное содержание государственных служащих с результатами труда, выработать четкие критерии, повысить социальные гарантии и статус государственной службы, совершенствовать механизмы карьерного процесса, создать благоприятный социально-психологический климат для коллектива и т.д. [6, с. 86]. Н.М. Абрамова, в свою очередь, опираясь на японский опыт, предлагает создать оптимальные нормативно-правовые и организационные условия, включающие понятную и четкую систему статусного определения, а также более структурированную систему материальных и нематериальных поощрений, зависящую от условий и продолжительности прохождения государственной службы [1, с. 206-207].

Такого рода изменения позволят не только мотивировать, но и дисциплинировать государственных служащих, что в свою очередь поможет повысить показатели результативности российского чиновничьего аппарата.

Библиографический список

1. Абрамова Н.М. Мотивация как фактор повышения эффективности труда государственных служащих // Финансы: теория и практика. М.: Финансовый университет при Правительстве РФ. 2014. № 5. С. 201-207.
2. Захаров Н.Л. Социальные регуляторы деятельности российского государственного служащего. М.: Изд-во РАГС, 2015. С. 118.
3. Золина Д.П. Повышение мотивации труда государственных служащих // Кадровик. М.: Панорама, 2015. С. 76-84.
4. Консультант-плюс – справочно-правовая система. URL: <http://www.consultant.ru>
5. Рогов И.И. Совершенствование мотивации государственных служащих в современной России // Вестник Ростовского социально-экономического института. Ростов на Дону: НОУ ВПО РСЭИ, 2014. № 1. С. 83-86.
6. Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда. СПб.: Изд-во СПбГАУ, 2013. С. 343.

**Журавлева
Светлана Ивановна**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

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

Zhuravleva S.I.
Penza State University,
Penza, Russia

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

УДК 331

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Е.В. Серова, Д.А. Тюрин

THE NATURE AND CONTENT OF LABOR PROTECTION

E.V. Serova, D.A. Tyurin

Аннотация. На всех предприятиях создаются здоровые и безопасные условия труда, устанавливаются правовые основы регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками, а так-

же создаются условия труда, соответствующие требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Ключевые слова: условия труда, охрана труда, безопасность условий труда.

Abstract. All enterprises create healthy and safe working conditions, establish the legal basis for the regulation of relations in the field of labor protection between employers and employees, as well as create working conditions that meet the requirements of preserving the life and health of employees in the process of employment.

Keywords: working conditions, labor protection, safety of working conditions.

Ст. 1 Федерального закона «Об основах охраны труда в РФ» от 17 июля 1999 г. (ред. от 09.05.2005, с изм. от 26.12.2005) № 181-ФЗ содержит в себе понятие охраны труда. Охраной труда является система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, состоящая из правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мероприятий [2].

К иным мероприятиям относятся те, которые в ходе трудовой деятельности работников направлены на выполнение требований пожарной безопасности, промышленной безопасности и т.п.

Необходимо отметить, что охрана труда не является тем же самым, что и техника безопасности, производственная санитария, гигиена труда, по причине того, что эти элементы относятся к охране труда и являются ее составными частями.

Кроме вышеуказанного понятия охраны труда в нормативных актах представлены и другие определения, связанные с ней, а именно:

безопасность – это отсутствие недопустимого риска, который связан с возможностью нанесения ущерба;

безопасные условия труда – те условия, при которых воздействие на работающих вредных или опасных производственных факторов невозможно, либо уровни их воздействия не превышают установленные нормы [1].

Условиями труда является общность факторов производственной среды и трудового процесса, которые оказывают влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор – это такой производственный фактор, при воздействии которого на работника может возникнуть заболевание.

Опасный производственный фактор - производительный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме [2].

Конституция РФ определяет принципы охраны труда, заложенные в статье 37.

В Трудовом кодексе РФ, в свою очередь, отражены основные направления, включающие охрану труда, особенности труда женщин и молодежи.

Основные направления государственной политики, связанной с областью охраны труда, в ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» от 23 июля 1999 года представлены:

- обеспечением приоритетов в сохранении жизни и здоровья работников;
- принятием и реализацией федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ, связанных с охраной труда, а также федеральных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ по улучшению условий и охране труда;
- государственным управлением охраной труда;
- государственным надзором и контролем за соблюдением требований охраны труда;
- содействием общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- расследованием несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защитой законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установлением компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;
- координацией деятельности в области охраны труда, деятельности в области охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;
- распространением передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- участием государства в финансировании мероприятий по охране труда;

подготовкой и повышением квалификации специалистов по охране труда;

обеспечением функционирования единой информационной системы охраны труда;

международным сотрудничеством по направлениям охраны труда;

проведением эффективной налоговой политики, которая стимулирует создание безопасных условий труда, разработкой и внедрение безопасных техники и технологий, производством средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

установлением порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также сюда входят санитарно-бытовые помещения и устройства, лечебно-профилактические средства за счет средств работодателей [3].

Дополнительные условия охраны труда разрабатываются при составлении коллективного договора и контракта, т.е. индивидуального трудового договора.

Таким образом, охрана труда в Российской Федерации регламентируется нормативно-правовыми актами на уровне государства и трудовыми договорами на уровне организаций.

Библиографический список

1. Михайлов А.В. Правовое регулирование охраны труда в РФ : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013. 188 с.

2. Шевченко О.А. Конституционное право работника на охрану здоровья и охрану труда (соотношение понятий). М.: Изд. центр МГЮА им. О.Е. Кутафина, 2012. 312 с.

3. Скачкова Г.С. Охрана труда: проблемы правового регулирования: обзор материалов научно-практической конференции // Государство и право. 2015. № 1. С. 103-110.

Серова

Елена Валерьевна

Пензенский государственный университет,
г. Пенза, Россия

Serova E.V.

Penza State University,
Penza, Russia

Тюрин

Дмитрий Александрович

Пензенский государственный университет,
г. Пенза, Россия

Tyurin D.A.

Penza State University,
Penza, Russia

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОТРАСЛИ

О.А. Купцова, В.В. Ухоботов

PROBLEMS OF USE OF THE MANPOWER IN AGRICULTURAL BRANCH

O.A. Kuptsova, V.V. Ukhobotov

Аннотация. В статье отмечаются основные факторы, влияющие на проблему использования трудовых ресурсов в отрасли сельского хозяйства. Рассмотрены причины миграции высококвалифицированных специалистов в города. Приведены способы социального развития сельских территорий и повышения уровня жизни их населения.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, высококвалифицированные специалисты, сельскохозяйственная отрасль.

Abstract. In article the major factors influencing a problem of use of a manpower in branch of agriculture are noted. The reasons of migration of highly qualified specialists to the cities are considered.

Ways of social development of rural territories and increase in the standard of living of their population are given.

Keywords: manpower, highly qualified specialists, agricultural branch.

Современное развитие сельского хозяйства требует рационального использования многих ресурсов, которыми располагает отрасль, однако в первую очередь трудовых.

Трудовые ресурсы – неотъемлемый элемент ресурсного потенциала аграрного производства. Роль трудовых ресурсов в системе ресурсного потенциала в отрасли сельского хозяйства обусловлена совокупностью демографических, экономических и социальных условий и факторов.

Демографические факторы, прежде всего рождаемость, смертность, миграция, определяют численность населения в целом и в частности трудовых ресурсов. Экономическими условиями, влияющими на состояние трудовых ресурсов, являются: уровень заработной платы в отрасли, наличие рабочих мест, перспективы роста, обеспеченность жильем и инфраструктурой в сельской местности, уровень цен на продовольственные и непродовольственные товары на селе. Социальными факторами, формирующими благоприятную социальную поддержку для работников, явля-

ются условия проживания, социальная поддержка, льготы, доступность социальной инфраструктуры [2].

Современные агропромышленные комплексы переходят к инновационному развитию, соответственно трудовые ресурсы занимают важную роль в аграрном производстве.

Технологические изменения, происходящие в сельском хозяйстве, неизменно повышают спрос на труд работников более высокой квалификации. В результате возникает нехватка рабочей силы для выполнения высокотехнологичных работ, что значительно сдерживает не только рост производительности труда, но и дальнейшее развитие сельского хозяйства в нашей стране.

Эффективность использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственной отрасли зависит от квалификации работников.

Главная причина обеспечения аграрной отрасли кадрами - это миграция высококвалифицированных работников в города, по причине слабой мотивации на селе.

Привлечению и закреплению молодых высококвалифицированных специалистов будет способствовать высокая оплата их трудовой деятельности.

Одной лишь заработной платой привлечь и закрепить высококвалифицированные кадры на селе достаточно сложно. Важную роль составляет улучшение качества жизни, в первую очередь приближение жилищных условий и в сельской местности к городским. Однако наиболее важным является тот факт, что бытовые условия и социальная инфраструктура села в максимальной степени должны отвечать внутренним потребностям человека, проживающего на данной территории [4].

Улучшить условия функционирования сельского хозяйства в регионах возможно за счет совершенствования направлений государственной поддержки сельскохозяйственных товаропроизводителей и развития инженерной и социальной инфраструктуры села, улучшения кадрового и информационного обеспечения отрасли [3].

В сельской местности сохраняется проблема с доступностью к дошкольным, общеобразовательным, досуговым и медицинским учреждениям.

За годы реализации государственных программ удалось улучшить ситуацию в культурно-досуговой сфере путем строительства физкультурно-оздоровительных комплексов в сельской местности. В сфере здравоохранения, несмотря на сокращение медицинских учреждений, в селе открывают пункты приема врачей общей практики.

Несмотря на положительные изменения, качество жизни сельского населения остается довольно низким по сравнению с городским, что делает постоянное местожительство на селе малопривлекательным.

Все это приводит к тому, что уровень жизни на селе остается более низким, чем в городе, вызывая миграцию сельского населения.

Чтобы не допустить очередного скачка безработицы на селе, необходимо срочно вернуться к формированию целевых программ создания и сохранения рабочих мест на селе, учитывая, что реализация Концепции устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации до 2020 года, принятая Правительством 30 ноября 2010 г., предусматривает их разработку [1].

Библиографический список

1. Концепция устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2020 года: утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 ноября 2010 г. № 2136-р. URL: <http://www.mcx.ru>

2. Терзова Г.В. Трудовой потенциал аграрного сектора Пензенской области и эффективность его использования // Нива Поволжья. 2014. № 1 (30).

3. Гончарова Н.В., Кравченко Т.С. Социально-экономические факторы формирования и развития кадрового потенциала АПК Орловского региона // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015.

4. Тенденции уровня занятости и безработицы в сельском хозяйстве / М.А. Пархомчук, В.М. Солошенко, И.Я. Пигорев, Д.И. Дорошенко // Аграрная наука. 2009. № 8. С. 6-8.

Купцова

Ольга Анатольевна

Пензенский государственный
университет,

г. Пенза, Россия

Ухоботов

Владимир Владимирович

Пензенский государственный
университет,

г. Пенза, Россия

Kuptsova O.A.

Penza State University,

Penza, Russia

Ukhobotov V.V.

Penza State University,

Penza, Russia

ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ОПАСНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТОВ

Ю.А. Карпухина

FEATURES OF TRAINING AND RETRAINING OF EMPLOYEES OF HAZARDOUS PRODUCTION FACILITIES

Ju.A. Karpukhina

Аннотация. В данной статье рассмотрены основные вопросы, связанные с проблемами построения системы обучения персонала опасных производственных объектов. Развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любого предприятия. Это особенно актуально в современных условиях, когда развитие научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний, навыков и умений. Поэтому организация профессионального обучения персонала стала одной из основных функций управления персоналом предприятия.

Ключевые слова: обучение персонала, повышение квалификации, подготовка персонала, методы обучения, производственный персонал.

Abstract. In this article, the main issues related to the problems of building a personnel training system at production facilities and hazardous production facilities are considered. The development of personnel is the most important condition for the successful operation of any enterprise. This is especially true in modern conditions, when the development of scientific and technical progress significantly speeds up the process of obsolescence of professional knowledge, skills and abilities. Therefore, the organization of professional training of personnel has become one of the main functions of personnel management of the enterprise.

Keywords: personnel training, advanced training, personnel training, training methods, production personnel.

Функционирование любого опасного производственного объекта характеризуется риском возможных аварий на данном объекте. При существующей энерговооруженности объектов негативные последствия в случае аварий на них, как правило, имеют существенный характер. Регулярная подготовка и переподготовка персонала позволяет снижать риск возможных аварий и травматизм на производстве. Этим и обусловлена актуальность изучения данной проблемы.

Порядок подготовки и аттестации специалистов, обучения и проверки знаний работников опасных производственных объектов регламентирован приказом Ростехнадзора от 29.01.2007 № 37 «О порядке подготовки и аттестации работников, поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору». Подготовка и аттестация специалистов по вопросам безопасности проводится в объеме, соответствующем должностным обязанностям. Подготовка может проводиться в очной и дистанционной формах или в режиме самоподготовки [3].

К эксплуатации и обслуживанию технических устройств, предназначенных для применения на опасных производственных объектах, допускаются лица, прошедшие соответствующее обучение, инструктаж по безопасности, стажировку и имеющие документы установленного образца.

Подготовка и переподготовка работников опасного производственного объекта в необразовательных учреждениях представляет собой процесс обучения специалистов организаций (независимо от организационно-правовых форм и форм собственности этих организаций) в областях промышленной, экологической, энергетической безопасности, безопасности гидротехнических сооружений, осуществляющих проектирование, строительство, эксплуатацию, расширение, реконструкцию, техническое перевооружение, консервацию и ликвидацию объекта; изготовление, монтаж, наладку, обслуживание и ремонт технических устройств (машин и оборудования), применяемых на опасном производственном объекте [1].

Обеспечение подготовки, переподготовки специалистов, работников опасных производственных объектов по вопросам промышленной безопасности возлагается на руководителей организаций, эксплуатирующих опасные производственные объекты.

Обеспечение подготовки, переподготовки специалистов, работников аттестованных, проектных организаций и иных организаций, привлекаемых для работы на опасных производственных объектах, по вопросам промышленной безопасности возлагается на руководителей этих организаций.

Подготовка, переподготовка осуществляются путем проведения обучения и последующей проверки знаний (экзаменов) [2].

Обучение и проверка знаний (экзамены) специалистов, работников опасных производственных объектов, а также аттестованных, проектных организаций и иных организаций, привлекаемых для работы на опасных производственных объектах, производятся в учебном центре опасного производственного объекта или учебной организации при наличии у них аттестата, предоставляющего право на подготовку, переподготовку специалистов, работников в области промышленной безопасности.

Организации, аттестованные на право подготовки, переподготовки специалистов, работников в области промышленной безопасности, для проведения обучения разрабатывают учебный план и программы обучения работников требованиям промышленной безопасности, которые утверждаются их руководителем.

Подготовке подлежат технические руководители, специалисты и работники, участвующие в технологическом процессе опасного производственного объекта, эксплуатирующие, выполняющие техническое обслуживание, техническое освидетельствование, монтаж и ремонт опасных производственных объектов:

1) должностные лица, ответственные за безопасное производство работ на опасных производственных объектах, а также работники, выполняющие работы на них, – ежегодно с предварительным обучением по десятичасовой программе;

2) технические руководители, специалисты и инженерно-технические работники – один раз в три года с предварительным обучением по сорокачасовой программе.

Переподготовке подлежат технические руководители, специалисты и работники, участвующие в технологическом процессе опасного производственного объекта, эксплуатирующие, выполняющие техническое обслуживание, техническое освидетельствование, монтаж и ремонт опасных производственных объектов, а также аттестованных, проектных организаций и иных организаций, привлекаемых для работы на опасных производственных объектах, с предварительным обучением по десятичасовой программе [4].

Повышение квалификации рабочих направлено на совершенствование их профессиональных знаний, умений, навыков, рост мастерства по имеющимся профессиям. Повышение квалификации проводится в образовательных учреждениях в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности.

Профессиональное обучение рабочих проводится специалистами (преподавателями, мастерами производственного обучения), для которых работа в организации, осуществляющей профессиональное обучение рабочих, является основной.

Библиографический список

1. Николаенко А.В. Вопросы профессиональной подготовки в контексте аварийности на опасных производственных объектах // Теория и практика общественного развития. 2014. № 21.

2. Николаенко А.В. Выбор методов профессионального обучения при подготовке персонала опасных производственных объектов // КПЖ. 2016. № 2-1 (115).

3. Поздеев В.И. Организация профессионального обучения персонала на предприятии // Научный вестник МГТУ ГА. 2013. № 181.

4. Шалин В.В., Николаенко А.В. Анализ опытно-экспериментальной работы по структурированию подготовки работников опасных производственных объектов к деятельности в экстремальных условиях // Вестник КРУ МВД России. 2017. № 1 (35).

Карпухина
Юлия Александровна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия
E-mail: karpukhina@inbox.ru

Karpukhina Ju.A.
Penza State University,
Russia, Penza

УДК 331

СТРЕСС-ИНТЕРВЬЮ КАК ОДИН ИЗ МЕТОДОВ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Э.Р. Деникаева, Е.С. Тарханова

STRESS INTERVIEW AS A METHOD OF PERSONNEL SELECTION IN ORGANIZATION

E.R. Denikaeva, E.S. Tarkhanova

Аннотация. В данной статье рассмотрен современный метод отбора персонала на предприятии – стресс-интервью. Рассматриваются методы и способы проведения стресс-интервью при отборе персонала в современных условиях на предприятии.

Ключевые слова: отбор персонала, методы отбора, стресс-интервью, методы проведения стресс-интервью.

Abstract. This article describes the modern method of personnel selection at the enterprise - stress interviews. The methods and methods of conducting stress interviews in the selection of personnel in modern conditions at the enterprise are considered.

Keywords: selection of personnel, selection methods, stress interviews, methods of stress interviews.

По мере развития современной экономики все большее количество организаций сталкиваются с необходимостью наличия наиболее эффективной системы отбора персонала. Соответственно, при отборе персонала современным руководителям приходится использовать не только традиционные методы отбора, но и нетрадиционные. Одним из таких методов является стресс-интервью.

Стресс-интервью – это собеседование, при котором специально создается нервная, напряженная для кандидата обстановка, чтобы вывести его из равновесия. Этот метод помогает выявить такие качества, как стрессоустойчивость, коммуникабельность, гибкость поведения [1, с. 246].

Цель стресс-интервью – выявить скрытые негативные стороны личности кандидата, которые могут найти выход в реальной рабочей обстановке [2, с. 146].

Следовательно, говоря о сфере применения, очевидным становится, что не каждого специалиста следует подвергать проверке стресс-интервью. К наиболее стрессовым профессиям относятся те, которые связаны с проявлением непредсказуемых человеческих эмоций как со стороны клиентов, так и персонала компании. Менеджеры по продажам любого уровня, секретари, специалисты по PR, маркетингу и рекламе, кассиры-операционисты, журналисты и репортеры, офис-менеджеры и др. В противном случае, такой жесткий способ проверки кандидатов становится просто неуместен, особенно при проведении собеседования на финансовые, юридические и производственные позиции [3, с. 416].

Наиболее распространенными методами проведения стресс-интервью являются следующие.

1. Перекрестный опрос. Соискателя интервьюируют не один, а одновременно два или более сотрудников кадровой службы. Примечательным является тот факт, что они задают вопросы, различные по форме, но одинаковые по содержанию. Целью такого способа проведения интервью является уточнение ответов, в которых претендент может говорить неправду. При повторном уточнении такого ответа интервьюируемый незаметно для себя может сказать информацию, соответствующую действительности.

2. Уточняющие вопросы. Интервьюер задает значительное количество уточняющих вопросов, интересуется незначительными деталями из биографии кандидата. Подобная беседа может длиться несколько часов. Такая тактика может утомить даже подготовленного человека. В основном данный способ применяется к кандидатам на руководящие должности.

3. Психологическое давление. Если рекрутер подумал, что соискатель на вакантную должность говорит информацию, которая не соответствует действительности, интервьюер может начать использовать приемы строго-

го опроса – держать многозначительную паузу, пристально смотреть на собеседника, внимательно изучать документы на столе и прочее. Следующим этапом бывает предложение пройти проверку на детекторе лжи. Наличие такого аппарата в компании при этом не является обязательным.

4. Стрессовой является ситуация, при которой кандидата во время интервью помещают в заведомо неудобные условия. К примеру, место расположения его стула может находиться напротив окна, когда солнечный свет будет мешать сосредоточиться, интервьюер проследит за реакцией человека: отсядет ли он или продолжит разговор в неудобном для себя положении.

5. По наблюдениям специалистов, часто стрессовыми для кандидатов становятся довольно простые вопросы, не связанные с личной жизнью человека или его деятельностью. Например, серьезно может смутить просьба «назвать три слабые стороны, от которых вы бы хотели избавиться». Если кандидат затрудняется их перечислить, оправдывается или преподносит свои положительные качества как слабые стороны, то едва ли он анализировал, что мешает ему развиваться как личности.

6. Соискателю на вакантную должность предлагается заполнить стандартную анкету. Также кандидату предлагается выполнить 2-3 поручения руководителя в стрессовой атмосфере. Например, быстро набрать определенный документ на компьютере. В процессе работы интервьюеры отвлекают претендента различными способами [4, с. 12].

Наряду с положительными результатами данного интервью могут быть и негативные последствия. Во-первых, довольно велик риск потерять хороших специалистов на стадии прохождения интервью. Во-вторых, может серьезно пострадать имидж работодателя, особенно при неумелом использовании этого инструмента [5, с. 375].

Таким образом, когда перед организацией возникает вопрос, следует ли использовать стресс-интервью при отборе кандидатов, то нужно учесть все преимущества и недостатки данного метода, взвесить все «за» и «против», изложенные выше, ведь стресс в любом случае сопутствует любому интервью.

Библиографический список

1. Базарова Т.Ю. Управление персоналом: учебное пособие для вузов. 2-е изд. М.: ЮНИТИ, 2013. 256 с.
2. Борисова Е.А. Управление персоналом для современных руководителей. М.: СПб., 2012. 146 с.
3. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестации: учеб. пособие. М.: Экзамен, 2005. 416 с.

4. Кошарная Г.Б. Методика проведения интервью при отборе персонала // Университетское образование: сборник статей XV Междунар. научно-метод. конф., посвящ. 50-летию полета первого космонавта Ю.А. Гагарина. Пенза: Изд-во ПГУ, 2011. С. 319-322.

5. Кошарная Г.Б. Методика проведения глубинного интервью персонала // Университетское образование: сборник статей XVIII Междунар. научно-метод. конф., посвящ. 200-летию со дня рождения М.Ю. Лермонтова. Пенза: Изд-во ПГУ, 2014. 375 с.

Деникаева Эльмира Рушановна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия
E-mail: denikaeva.elmira@yandex.ru

Denikaeva E.R.
Penza State University,
Penza Russia

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

Tarkhanova E.S.
Penza State University,
Penza Russia

УДК 331

МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

И.А. Архипова, Л.Ф. Каримова

METHODS OF TRAINING PERSONNEL AT THE WORKPLACE

I.A. Arkhipova, L.F. Karimova

Аннотация. В данной статье рассмотрены методы обучения персонала на рабочем месте, целью которого является достижение высоких производственных показателей.

Ключевые слова: обучение персонала, методы обучения персонала, обучение на рабочем месте, наставничество, инструктаж, коучинг.

Abstract. In this article, the methods of personnel training, which are aimed at achieving high production indicators, are considered.

Keywords: training of personnel, methods of personnel training, on-the-job training, mentoring, briefing, coaching.

Персонал является наиболее сложным объектом управления в организации, поскольку в отличие от вещественных факторов производства обладает возможностью самостоятельно решать, критически оценивать предъявляемые к нему требования, действовать, имеет субъективные интересы, чрезвычайно чувствителен к управленческому воздействию.

Несоответствие выбора методов обучения целям обучения или индивидуальным характеристикам слушателей (мотивации, профессиональному опыту, образовательному уровню) может самым негативным образом отразиться на результате обучения. Выбор методов обучения определяется не только основными характеристиками слушателей, но и целями учебного процесса, возможностями организации, размером учебной группы, уровнем квалификации преподавателей [3, с. 12].

При выборе методов обучения организация должна учитывать эффективность их воздействия на конкретно выбранную группу обучающихся.

Обучение на рабочем месте отличается своей практической направленностью, непосредственной связью с производственными функциями сотрудника, предоставляет значительные возможности для повторения и закрепления вновь изученного. Ответственность за обучение лежит на трех участниках процесса – самом сотруднике, его руководителе и HR-менеджере. Мировая тенденция корпоративного обучения, зародившаяся еще до кризиса и усилившаяся его прогрессированием, ведет к тому, что обучение переходит непосредственно на рабочие места. Ответственность за обучение на рабочем месте и его результаты в большей степени ложится на сотрудника и его руководителя [3, с. 25].

К методам обучения на рабочем месте относятся:

секондмент – стажировки, ротации;

шэдуинг – наблюдение за процессом работы;

баддинг – включение обучаемого в процесс деятельности другого человека;

наставничество – целенаправленная передача опыта;

коучинг – раскрытие потенциала личности обучаемого;

тьюторство – сопровождение процесса обучения, обсуждение опыта переноса полученных знаний в реальную практику;

инструктаж – демонстрация приемов работы на рабочем месте.

Секондмент заключается во временном переводе работника в другой отдел внутри организации. В настоящее время все более популярным является направление на стажировку в другие компании. Данные командировки оплачиваются, рассчитаны на полный рабочий день длительностью до двенадцати месяцев [2, с. 45].

Шэдуинг заключается в наблюдении за процессом труда, что позволяет выявить слабые стороны в профессиональной подготовке работника и составить программу обучения, направленную на их устранение.

Баддинг – неформальное наставничество, при включении работника в процесс деятельности другого человека происходит взаимное обучение, советы и рекомендации передаются в двухстороннем порядке, поэтому

данный метод называют равноправным коучингом. Применяется для поддержки сотрудника в процессе адаптации к новому рабочему месту, развития поведенческих навыков, передачи информации между служащими, повышения эффективности преобразований в компании.

Наставничество направлено на обучение личным примерам, целенаправленная передача профессионального опыта, практическая передача навыков от более опытного работника к менее опытному. В процессе обучения опытный ментор делится своим подходом к решению бизнес задач [1, с. 27].

Коучинг основан на организации самостоятельного поиска решения проблемы с помощью коуча без предоставления обучаемому шаблонных решений производственных ситуаций. В процессе обучения слушатель находит именно свое решение проблемы, а коуч задает наводящие вопросы, направляя его мышление на самостоятельный поиск решений.

Тьюторство является одним из видов наставничества, при котором в процессе дискуссии обсуждается опыт переноса полученных знаний, в повседневную практику обучаемого, а также вырабатываются эффективные способы поведения.

Инструктаж проводится специальным инструктором или опытным сотрудником. Во время инструктажа работнику разъясняются и демонстрируются приемы работы непосредственно на рабочем месте.

Строутеллинг заключается в обучении молодых сотрудников правилам работы в компании при помощи фактов, истории организаций. Данный метод начинает работать уже в процессе подбора персонала. Интервьюер рассказывает о компании, подготавливая нового работника к корпоративной культуре, философии и традициям компании.

Таким образом, выбор метода обучения персонала на рабочем месте определяется характеристиками самих слушателей, возможностями организации, уровнем квалификации педагога, целями учебного процесса.

Библиографический список

1. Барсукова С.А., Каримова Л.Ф. Научно-теоретические подходы к обучению управленческого персонала в системе менеджмента предприятия // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества: сборник статей Междунар. научно-практической конференции. Пенза: Приволжский Дом знаний, 2017. 172 с.
2. Носырева И.Г. Современные формы и методы обучения персонала. М., 2012. 98 с.
3. Фёдорова Н.В. Управление персоналом организации. М.: КНОРУС, 2011. 416 с.

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

**Каримова
Людмила Федоровна**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия
E-mail: lyudmila_vyargizova@mail.ru

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

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

УДК 316.4

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА

М.А. Архипова, Н.В. Корж

MODERN APPROACHES TO ASSESSMENT OF PERSONNEL TURNOVER

М.А. Archipova, N.V. Korzh

Аннотация. В статье представлены современные подходы к оценке текучести персонала. Рассмотрены проблемы управления текучестью персонала в организации, раскрыто содержание концепции снижения текучести персонала, основу которой составляет повышение эффективности деятельности организации в целом.

Ключевые слова: движение трудовых ресурсов, управление персоналом, текучесть персонала, трудовые ресурсы.

Abstract. The article presents modern approaches to the assessment of staff turnover. The problems of personnel turnover management in the organization are considered, the content of the concepts of reducing staff turnover, the basis of which is the increase in the efficiency of the organization as a whole, is revealed.

Key words: movement of labor resources, personnel management, staff turnover, human resources.

Один из основных ключевых показателей эффективности работы с персоналом – показатель текучести кадров, существенно влияющий на конкурентоспособность компании. Поэтому управление текучестью кадров занимает особое место в деятельности службы по управлению персоналом [1].

В настоящее время под текучестью персонала в теории управления понимается движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником [3].

Текучесть и ее влияние на деятельность организации Л. Никифорова предлагает рассматривать в двух аспектах: количественном и качественном.

В первом случае нужно различать естественный и повышенный уровни текучести: естественный уровень (в пределах 3-5% от численности персонала) и повышенный, вызывающий значительные экономические потери.

Естественный уровень способствует обновлению производственных коллективов. Этот процесс происходит непрерывно и не требует каких-либо чрезвычайных мер со стороны кадровых служб и руководства. Часть работников уходит на пенсию, часть увольняется по различным причинам, на их место приходят новые сотрудники – в таком режиме живет каждое предприятие.

В результате открываются возможности для кадровых перестановок и карьерного роста оставшихся лучших сотрудников, что является для них дополнительным стимулом.

Другое дело, когда текучесть существенно превышает 3-5 %. В этом случае издержки становятся значительными и возрастают с увеличением оттока кадров. Тогда предприятие терпит убытки, которые возрастают с увеличением оттока кадров.

Прежде всего это упущенная прибыль и падение производительности труда. Высокая текучесть снижает укомплектованность рабочих мест исполнителями, отвлекает от работы высококвалифицированных специалистов, которые вынуждены помогать новичкам, ухудшает морально-психологический климат в коллективе, что препятствует созданию команды, снижает производительность труда у тех, кто собирается уходить.

Коллектив предприятия по численному составу, уровню квалификации не является постоянной величиной, он все время изменяется: увольняются одни работники, принимаются другие [4].

При анализе состояния дел с текучестью персонала применительно к конкретной организации важно учитывать не только специфику ее бизнеса и сложившиеся на рынке значения нормы текучести. В первую очередь следует принимать во внимание реализуемую организацией стратегию своего развития. При этом для организации в конкретный момент времени может сложиться значение нормы текучести, отличное от общепринятой величины, хотя разброс значений в каждой отдельной сфере бизнеса не

должен быть значительным. После определения количественной нормы текучести целесообразно определить значения естественной и излишней текучести. При этом следует учитывать, что естественная текучесть (ниже или равна значению нормы текучести) способствует своевременному обновлению коллектива и не требует особых мер со стороны руководства и кадровой службы, она является необходимой и полезной для организации. Излишняя текучесть вызывает значительные экономические потери, а также создает организационные, кадровые, технологические и психологические трудности в организации. Важной составляющей общей величины экономического ущерба от текучести персонала являются затраты организации по проведению набора персонала в результате текучести [5].

В результате анализа современных подходов к оценке текучести персонала, выявлено, что текучесть персонала имеет как негативные, так и конструктивные последствия. Если анализировать процесс текучести более детально, то можно отметить, что последствия текучести зависят как от ее количественного размера, так и от качественного состава уволившихся, либо уволенных сотрудников организации. Последствия высокой текучести могут ощущаться на протяжении многих лет в виде демотивации оставшихся сотрудников, их недоверия к руководителям, снижения производительности труда. Естественно, что организация должна принять меры по приведению численности сотрудников в соответствие с ее реальными потребностями, то есть осуществлять управление текучестью персонала.

Библиографический список

1. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В. Управление персоналом организации: учебник. 4-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2016. 67 с.
2. Кошарная Г.Б. Технологии управления персоналом организации // Университетское образование: сборник статей XIX Международной научно-методической конференции, посвященной 70-летию Победы в Великой Отечественной войне, г. Пенза, 9-10 апреля 2015г. : в 2 т. / под ред. А.Д. Гулякова, Р.М. Печерской. Пенза: Изд-во ПГУ, 2015. С. 272-273.
3. Никифорова Л. Анализируйте текучесть персонала, и вы много узнаете о компании // Кадровое дело. 2016. 47 с.
4. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: учеб.-практ. пособие. М.: Альфа-Пресс, 2017. 752 с.
5. Олишевский С.Е., Тимофеева М.А. Текучесть кадров: психологические аспекты // Управление персоналом. 2015. № 7. 39 с.

Архипова
Мария Андреевна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Корж
Наталья Владимировна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия
E-mail: Natalya.korzh@mail.ru

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

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

УДК 334

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

А.И. Дасаева

THE SYSTEM OF PAYMENT FOR HOTEL AND RESTAURANT BUSINESS PERSONNEL

A.I. Dasaeva

Аннотация. В данной статье рассмотрены основные системы оплаты труда персонала, которые применяются в гостиницах и ресторанах. Многие авторы рекомендуют применять для различной категории персонала разные системы оплаты труда. В гостиницах, как правило, используется повременная оплата труда. При этом заработная плата рабочего или служащего зависит от квалификации и количества отработанного времени. Такая оплата труда применяется в тех случаях, когда труд работника невозможно нормировать или выполняемые работы не поддаются учету.

Что касается ресторанов, то тут исследователи рекомендуют использовать повременно-комиссионную, так как оплата сотрудников ресторана может зависеть от продаж или обслуживания каких-либо мероприятий, проводимых в ресторане.

Ключевые слова: управление персоналом, система оплаты труда, заработная плата, тарифная ставка, нормирование труда, повременная система оплаты труда, повременно-комиссионная система оплаты труда.

Abstract. This article deals with the basic systems of remuneration of personnel that are used in hotels and restaurants. Many authors recommend the use of different payroll systems for different categories of personnel. In hotels, as a rule, time-based pay is used. At the same time, the wages of a worker or an em-

ployee depend on the qualification and the amount of time worked. This payment is applied in those cases when the labor of an employee can not be rationed or the work performed can not be accounted for.

As for restaurants, then researchers recommend using a time-based commission, as payment for restaurant employees can depend on the sales or service of any events held in the restaurant.

Keywords: personnel management, wage system, salary, tariff rate, labor standardization, time-based wage system, time-fee system of labor remuneration.

Не секрет, что достойная заработная плата является наилучшим методом мотивации персонала. Система оплаты труда в первую очередь должна быть «прозрачной» и понятной для всех сотрудников гостинично-ресторанной деятельности.

Обычно систему оплаты труда выбирают еще до начала деятельности организации. Но если компания уже работает, а ранее установленная система оплаты труда неэффективна, то ее тоже нужно менять.

Основными системами оплаты труда в гостинично-ресторанных организациях являются повременная и повременно-комиссионная. Причем на одном предприятии могут использоваться разные системы в зависимости от того, на какой должности находится сотрудник. Систему оплаты труда можно выбирать для каждого работника. Однако зачастую ее устанавливают для определенных категорий сотрудников.

Чаще всего персонал делят не на специальные группы, а на отделы и подразделения. Для каждого подразделения выбирают одну из систем оплаты труда.

К факторам, влияющим на выбор системы оплаты труда, относятся:

детализация нормирования труда;

уровень механизации и автоматизации работ и услуг;

требования к качеству услуг гостиницы.

Кроме того, при выборе системы оплаты труда следует обращать внимание на то, насколько руководству гостиницы необходимо увеличение объема работ и услуг, производимых работником. Немаловажное значение имеет также, насколько просто будет осуществляться учет при выбранной системе оплаты труда и будет ли это оправданным.

В основном в гостинично-ресторанных комплексах принято делить персонал на 3 категории: административный персонал, обслуживающий персонал и технический персонал.

Для административного персонала рекомендуется использовать повременную оплату труда.

Повременная заработная плата (повременная оплата труда, англ. time-gatepay) – это форма оплаты труда наемного работника, при которой заработок зависит от количества фактически отработанного времени с учетом квалификации работника и условий труда.

Администраторы гостиницы обычно получают заработную плату за фактически отработанные часы, так как от их работы не зависят продажи компании. Поэтому во многих гостиницах им ставят либо почасовую тарифную ставку, либо за отработанную смену.

Что касается персонала ресторана, для них рекомендуется использовать комиссионную систему оплаты труда.

Так называемые комиссионные вознаграждения, выплачиваемые сотрудникам в рамках описываемой системы оплаты труда, высчитываются в соответствии с определенной пропорцией от основного дохода предприятия-работодателя. Данная система по праву относится к стимулирующим, поскольку обеспечивает высокую работоспособность даже в достаточно суровых условиях.

Работодатель определяет особенности комиссионной системы оплаты труда (полная, частичная, смешанная, с дополнениями и т.д.), а также процентную ставку, которая может варьироваться в соответствии с профилем предприятия.

Отмечают две основных разновидности комиссионной формы - комиссионно-премиальная и комиссионно-сдельная. Первая подразумевает наличие минимальной зарплаты, на которую начисляются комиссионные проценты, вторая предполагает только начисление процентов без какого-либо минимума. Чаще всего работодатель выбирает именно одну из этих систем, не внося в нее корректив и изменений.

Многие предприятия для стимуляции работы своих сотрудников стараются либо полностью перейти на такой тип оплаты, либо совместить его с действующей на настоящий момент формой оплаты.

Так, для сотрудников ресторанного бизнеса ставят тарифную ставку в виде почасовой оплаты или оклада + процент от продаж.

Например, барменам ставят процент от продаж за продукцию, представленную в баре, официантам и поварам – процент за обслуживание банкетов и т.д.

Данная система оплаты является полностью рентабельной, а также удовлетворяет всем экономическим условиям предприятия, поскольку считается стимулирующей.

О том, что на предприятии действует такая форма оплаты труда, работодатель обязан сообщить сотруднику еще на собеседовании, поскольку это может устроить не каждого.

Мы считаем, что для персонала гостинично-ресторанного бизнеса следует применить повременную и повременно-комиссионную системы оплаты труда, так как данные системы полностью охватывают весь спектр труда данной категории персонала.

Библиографический список

1. Аширов А.Д. Трудовая мотивация. М.: Проспект, 2016. 448 с.
2. Губанов С.А. Система организации и поощрения // Экономист. 2017. № 3. С. 21-25.
3. Кошарная Г.Б. Мотивация современных российских предпринимателей // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. Пенза: Пензенский государственный университет, 2015. № 4 (36) С. 146-154.
4. Токарева Е.А. Повышение эффективности деятельности организации на основе совершенствования мотивации персонала в условиях рынка. СПб.: Наука, 2011. 458с.

Дасаева
Асия Ильясовна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия
E-mail: asiya.dasaeva.1995@mail.ru

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

УДК 338

**АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТЕЙ В ПОДГОТОВКЕ
И ПЕРЕПОДГОТОВКЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА**

Т.С. Стройкова, С.А. Барсукова

**ANALYSIS OF TRAINING AND RETRAINING NEEDS
MANAGEMENT PERSONNEL**

T.S. Stroykova, S.A. Barsukova

Аннотация. В данной статье рассматриваются особенности подготовки и переподготовки управленческого персонала, а также процесса анализа необходимости в совершенствовании квалификации управленческого персонала.

Ключевые слова: управленческий персонал, обучение и переподготовка персонала, повышение квалификации, квалификация управленческого персонала.

Abstract. This article examines the specifics of training and retraining of management personnel, as well as the process of analyzing the need to improve the skills of management personnel.

Keywords: management personnel, training and retraining of personnel, advanced training, qualification of management personnel.

Обучение, переобучение и развитие персонала для большинства компаний в настоящее время приобретает особое значение. Это связано с тем, что работа в условиях современного рынка предъявляет высокие требования к квалификации персонала любого уровня.

Процесс переподготовки персонала и повышения квалификации должен заключаться в определении целей обучения или переобучения, а также в постановке задач, стоящих перед управленцами. На данном этапе создается своего рода прогноз дальнейшего обучения управленческих кадров. Такой прогноз основывается на данных, полученных в ходе сбора информации о подготовке работника, проведении входного контроля качества знаний, личностных качествах и деловых навыках.

Таким образом, на основании оценки профессиональной деятельности работника формируется информация о состоянии его подготовки. При этом выявляются профессиональные качества, требующие корректировки и развития. Исходя из этих данных, происходит детальная комплектация учебных групп, формирование плана учебных программ и тренингов.

Процесс обучения персонала направлен на решение трех основных задач:

- образовательной (получение знаний, навыков и умений);
- воспитательной (развитие личных компетенций работника);
- развивающей (реализация профессионального потенциала работников) [2, с. 69].

Для определения потребности в повышении квалификации управленцев необходимо выяснить, насколько четко управленческий персонал организации ориентируется в таких понятиях, как система и структура управления. После этого недостающие знания должны быть восполнены учебной программой и тренингами.

Также довольно распространенным способом выявления необходимости в переподготовке персонала является кадровый аудит. Так, с помощью тестирования, опросов, анкетирования, наблюдения, собеседований и обсуждения проводится анализ подготовленности управленческого персонала и, в первую очередь, менеджеров высшего и среднего звена.

В сфере управления персоналом в настоящее время также используются методы, содержащие экспертную оценку [3, с. 72]. Зачастую и для оценки необходимости переобучения управляющего персонала используется данный метод. Руководство компании совместно со специалистами HR-отдела собирают группу экспертов для оценки и контроля соответствия уровня профессиональной подготовки специалистов-управленцев занимаемым должностям. Результатом такого метода оценки является усредненное значение объективных мнений независимых экспертов.

На основе данных проведенного анализа готовятся подробные описания и рекомендации по совершенствованию квалификации управленческого персонала. Далее следует проведение тренингов или курсов повышения квалификации персонала, организаторы которых заранее посещают компанию для составления потребностей в переподготовке, а также для адаптации методики проведения тренингов с учетом характеристик конкретной аудитории.

Управленческая деятельность, как и любая иная деятельность, может характеризоваться разным уровнем ее качественных параметров, выполняться с большей и меньшей эффективностью [1, с. 10]. Важной проблемой, требующей решения при повышении квалификации управленческого персонала, является повышение качества принимаемых решений. Эта проблема связана со сложностью поиска оптимального решения.

Современный менеджмент располагает массой инструментов и методов для выбора оптимального решения при минимальных временных и ресурсных затратах. Задача курсов повышения квалификации – обучить этим методам управленческий персонал.

Библиографический список

1. Барсукова С.А., Румянцев Д.С. Проблема управленческих способностей в психологии // Традиционное, современное и переходное в условиях модернизации российского общества: сборник статей XII Всероссийской научно-практической конференции / под ред. Г.Б. Кошарной. Пенза: Приволжский Дом знаний, 2015. С. 10-13.
2. Кошарная Г.Б., Кошарный В.П. Дополнительное профессиональное образование как фактор адаптации молодых специалистов на рынке труда // Модернизационный потенциал российской молодежи: сборник научных трудов. Ульяновск: УлГТУ, 2017. С. 94-98.
3. Синева А.Г. Использование экспертных оценок в технологиях управления персоналом // Традиционное, современное и переходное в условиях модернизации российского общества: сборник статей XII

Всероссийской научно-практической конференции / под ред. Г.Б. Кошарной. Пенза: Приволжский Дом знаний, 2015. С. 71-74.

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

Stroykova T.S.
Penza State University,
Penza, Russia

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

УДК 331

ПРОБЛЕМА ПРОФИЛАКТИКИ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ ТОРГОВОГО ПЕРСОНАЛА

Е.С. Гузанова

SPECIFICITY OF PERSONNEL ENGAGED IN NET WORK TRADING

E.S. Guzanova

Аннотация. В данной статье рассмотрены основные вопросы, связанные с проблемой профилактики текучести персонала сферы сетевой торговли.

Динамичное развитие торговых сетей и постоянно изменяющиеся потребности покупателей определяют характер конкуренции в сфере розничной торговли. Специфические характеристики персонала торгового предприятия – это преимущественно женский труд, низкая профессиональная подготовленность работников и высокая текучесть персонала. Очевидно, что вместе с уволившимся работником уходят и вложенные в него фирмой знания, усилия и средства. А это подразумевает приличные ресурсозатраты: нужно снова тратить месяцы (времени), тысячи (денег) и собственные нервы (которые, как известно, не восстанавливаются) на поиск, адаптацию, обучение и профессиональное становление нового специалиста. Чтобы этого избежать, предприятие должно предпринимать профилактические меры во избежание повышения уровня текучести персонала.

Ключевые слова: управление персоналом, сетевая торговля, персонал, торговля, текучесть персонала.

Abstract. This article discusses the main issues related to the problem of the prevention of staff turnover in the field of network trading.

The dynamic development of retail chains and the constantly changing needs of buyers determine the nature of competition in the retail trade. Specific characteristics of the personnel of the trading enterprise are predominantly female labor, low professional preparedness of employees and high staff turnover. Obviously, along with the retired employee, the knowledge, efforts and resources invested in him by the firm also leave. And this implies decent resource costs: you need to spend again the months (time), thousands (money) and your own nerves (which, as you know, are not being restored) to search, adaptation, training and professional development of a new specialist. To avoid this, the enterprise must take preventive measures to avoid an increase in staff turnover.

Keywords: personnel management, network trade, personnel, trade, staff turnover.

В процессе экстенсивного развития торговли большинство предприятий этой сферы столкнулось с множеством проблем, ключевой из которых является высокая текучесть персонала.

Текучесть кадров является основной и существенной проблемой любой современной торговой компании. Большой показатель текучести кадров не позволяет сложиться устойчивому и гармоничному коллективу, следовательно, корпоративный дух фирмы будет на низком уровне, а это, в свою очередь, будет влиять на эффективность выполнения задач, конкурентоспособность, стабильность организации. Причины этого явления разнообразны: необъективная структура оплаты труда, непостоянный заработок, длительные и малоудобные часы работы, недостаток оптимальных условий труда, деспотичное управление, проблемы с проездом до места работы, неимение потенциала обучения или повышения квалификации, отсутствие приспособления новых работников (адаптации), жесткая структура [1].

Многие владельцы предприятий розничной торговли ситуацию понимают, но не торопятся отходить от общепринятых стандартов решения кадрового вопроса. Потому и ситуация в отечественном ритейле сегодня складывается не радужная. В средних и крупных компаниях работают тысячи людей, которые недополучают деньги, признание, возможности. И потому число увольнений из розницы по собственному желанию колоссальное. В большом коллективе невероятно сложно оставаться личностью, а с подавлением этого аспекта пропадает и желание проявлять инициативу.

Шансов вырасти в карьерном плане у каждого из сотен продавцов ничтожно мало, а если учесть негласную традицию продвигать «любимчи-

ков», то шанс на повышение и вовсе нулевой. Любые оплошности порицаются, вводятся системы штрафов, но даже стоящие идеи нечасто оплачиваются премиями и подарками [3].

Об уважении и дружбе в коллективе говорить часто не приходится. На тренинги по сплочению команды тратятся большие деньги, эффект же, как правило, видно лишь в отчетах тренеров. Результатом всего, что перечислено выше, становится апатия и нежелание качественно выполнять свои обязанности. Сотрудники перегорают и увольняются либо остаются, но начинают планомерно ухудшать качество сервиса своим нейтральным отношением к качеству работы. Оба варианта одинаково невыгодные для владельца торгового предприятия.

Текучесть кадров – это не всегда отрицательное явление. Новые сотрудники приносят с собой свежие идеи, столь нужные для успеха, но если покидают лучшие работники – это серьезная проблема, над которой стоит задуматься [2, с. 71].

Итак, существует много причин текучести кадров. Принципы, по которым должна работать торговая компания, стремящаяся к профилактике и снижению уровня текучести персонала, можно сформулировать следующим образом:

1. Необходимо обеспечить качественный подбор персонала. Наймите квалифицированных людей, подходящих корпоративной культуре компании. Их ценности, взгляды и цели должны отвечать целям организации.

2. Разработать программы по развитию персонала. Обучающие программы играют огромную роль для формирования лояльности сотрудников. К примеру, курсы по повышению квалификации, усовершенствованию навыков.

3. Обеспечить причастность сотрудников. Кадры должны понять, что они нужны организации и могут внести свой вклад в ее развитие. Советуйтесь с ними по трудовым проблемам, включите практику группового принятия решений, обеспечивайте сотрудников информацией об изменениях в компании: о финансовом положении, модификациях в политике.

4. Предоставить людям работу. Работники обязаны ощущать, что от их деятельности реально что-то зависит.

5. Сформировать конкурентоспособный компенсационный пакет, который содержит премии и бонусы за достижения, систему льгот. Будьте справедливы и заботьтесь о своих подчиненных.

6. Не принуждать работать сверхурочно или по выходным. Для многих отдых имеет огромное значение, вследствие этого не нужно укорачивать его. При необходимости будьте готовы сделать график работы более

эластичным. Работа должна быть оценена не по количеству проработанного периода, а по конкретным достигнутым результатам [4, с. 46].

Многое в деле оптимизации работы розничного торгового предприятия сводится к устранению текучки кадров. Процесс этот в реалиях отечественного ритейла небыстрый и нелегкий. Если организация соблюдает эти принципы и выражает истинное волнение о благополучии работников, то ей не нужно будет выплачивать самую высокую заработную плату в городе, чтобы обладать самым небольшим уровнем текучести кадров.

Библиографический список

1. Всяких Ю.В., Товстошкур А.Ю. Проблема текучести кадров и ее профилактика // Символ науки. 2016. № 12-1.

2. Кошарная Г.Б. Основные направления стабилизации трудового коллектива на этапе становления организации // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. 2007. № 2. С. 70-74.

3. Нагибина Н.И. Основные направления управления эффективностью труда в розничной торговле продуктами питания // Науковедение. 2015. № 6 (31).

4. Эсаулова И.А. Научные и практические подходы к управлению производительностью труда // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2015. Т. 4. № 2. С. 43-48.

**Гузанова
Екатерина Сергеевна**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

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

УДК 331

БЕЗОПАСНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ И ОХРАНА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Д.А. Тюрин

ORGANIZATION SAFETY AND HEALTH OF PERSONNEL

D.A. Tyurin

Аннотация. Для формирования и поддержания безопасности организации и охраны труда персонала необходимо учитывать все их разновидности и использовать принципы комплексно, ведь от этого напрямую

может зависеть дальнейшее существование организации и здоровье персонала.

Ключевые слова: безопасность организации, система безопасности, условия труда, охрана труда.

Abstract. To form and maintain the safety of the organization and the safety of personnel must take into account all their varieties and use the principles in a comprehensive manner, because this may directly affect the continued existence of the organization and the health of staff.

Keywords: safety of the organization, safety system, working conditions, labor protection.

Безопасность организации – это состояние, достигаемое посредством обеспечения и поддержания защищенности ее персонала и ведущих интересов организации от угроз как внешней, так и внутренней среды с целью сокращения негативных последствий нежелательных событий и достижения наилучших результатов в деятельности организации [3, с. 52].

Угроза безопасности организации – действие или явление, которое посредством воздействия на персонал, финансовые, материальные ценности и информацию может привести к нанесению вреда здоровью работников и ущерба организации, нарушению или приостановке функционирования.

Обеспечение безопасности организации – это деятельность должностных лиц, персонала, специального подразделения по безопасности, государственных правоохранительных органов и иных структур, направленная на предотвращение возможного нарушения ее нормального функционирования [2, с. 38].

Система безопасности организации – это комплекс организационно-управленческих, экономических, правовых, социально-психологических, профилактических, пропагандистских, режимных и инженерно-технических мер и мероприятий, направленных на обеспечение безопасности организации ее персонала [1, с. 77].

Определяющим и изначальным при формировании системы безопасности является концепция безопасности организации, которая представляет собой свод основных документов, касающихся безопасности, основных направлений, средств и методов ее обеспечения.

Существует некоторое количество видов безопасности:

1. Физическая безопасность объекта – система охраны от чрезвычайных ситуаций: пожара, бедствий, кражи, вандализма. Еще стоит заметить физическую безопасность персонала, которая подразумевает охрану труда и технику безопасности.
2. Экономическая безопасность – состояние защищенности эконо-

мических интересов организации от внутренних и внешних угроз. Имеет несколько составляющих: финансовую, имущественную, валютную, политико-правовую.

3. Информационная безопасность – это охрана каналов поступления, хранения, обработки и передачи информации, защита любых информационных ресурсов по уровням доступа.

4. Юридическая безопасность – это охрана прав, порядка и условий осуществления конкурентной предпринимательской деятельности организации в рамках законодательства РФ, которую условно делят на: взаимоотношения с органами государственной власти; защиту от действий недобросовестных контрагентов; создание условий для успешной производственной деятельности организации.

5. Интеллектуальная безопасность – охрана прав на научные труды, промышленные образцы, товарные знаки, коммерческие наименования.

6. Экологическая безопасность – охрана окружающей среды, обеспечение безопасной работы экологически опасных объектов предприятия, предотвращение экологических катастроф [2, с. 90].

Обеспечение безопасности организации, и в том числе ее персонала, должно соответствовать принципам:

- непрерывность;
- комплексность;
- своевременность;
- законность;
- активность;
- универсальность;
- экономическая целесообразность;
- конкретность и надежность;
- профессионализм;
- взаимодействие и координация;
- централизация управления и автономность [3, с. 102].

Безопасность труда и здоровья персонала – это система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В качестве основы при выработке мер, направленных на создание безопасных и здоровых условий труда, целесообразно руководствоваться конвенцией и рекомендациями МОТ о безопасности и гигиене труда в производственной среде, которые определяют здоровье как составляющую трудового потенциала человека [2, с. 134].

На безопасные и здоровые условия труда оказывают влияние факторы, которые могут воздействовать на работников не изолированно, а в различных количественных и качественных сочетаниях: правовые, технические, организационные, санитарно-гигиенические, эстетические, социально-психологические, лечебно-профилактические, эргономические, реабилитационные.

Библиографический список

1. Беляков Г.И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда: учебник для академического бакалавриата. 3-е изд., перераб. и доп. Люберцы: Юрайт, 2016. 352 с.
2. Кукин В.Л. Безопасность жизнедеятельности. Производственная безопасность и охрана труда. М.: Высшая школа, 2013. 439 с.
3. Кукин П.П., Лапин В.Л. Безопасность жизнедеятельности. Безопасность технологических процессов и производств (Охрана труда). 5-е изд., стер. М.: Высшая школа, 2014. 335 с.

Тюрин
Дмитрий Александрович
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Tyurin D.A.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 658.3

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОСТАВА ПЕРСОНАЛА НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ

М.А. Солдатова, Л.И. Найденова

PECULIARITIES OF REGULATION OF SOCIO-PROFESSIONAL COMPOSITION OF THE STAFF IN A SMALL BUSINESS

M.A. Soldatova, L.I. Najdenova

Аннотация. Цель данной статьи – охарактеризовать особенности управления персоналом малого предприятия, касающиеся регулирования состава персонала и текучести кадров в данной организации. На примере малого предприятия «Ворота Пензы» (г. Пенза) описана профессиональная структура персонала в зависимости от рода деятельности данного предприятия, а также описаны средства воздействия руководителя на трудовую

мотивацию персонала. В итоге можно оценить сложившиеся трудовые отношения на данном предприятии как достаточно надежные, эффективные.

Ключевые слова: малое предприятие, управление персоналом, социально-профессиональная структура, трудовая мотивация, факторы мотивации персонала, трудовые отношения.

Abstract. The purpose of this article is to describe the features of personnel management of a small enterprise related to the regulation of staff and staff turnover in the organization. On the example of a small enterprise "Gates of Penza" (Penza) describes the professional structure of staff depending on the activity of the enterprise, and also describes the means of influence of the head of the labor motivation of staff. As a result, it is possible to assess the existing labor relations in this enterprise as sufficiently reliable and effective.

Keywords: small enterprise, personnel management, social and professional structure, labor motivation, factors of personnel motivation, labour relations.

В современных условиях жесткой конкуренции все большую актуальность приобретает управление персоналом, поскольку от его функционирования зависит эффективность деятельности предприятия в целом [1].

Управление персоналом является одним из важнейших направлений в стратегии современного предприятия, в том числе и малого бизнеса, поскольку в условиях современного производства роль человека возрастает, и к его способностям, уровню знаний и квалификации предъявляются все более высокие требования. Происходит также возрастание сложности управления персоналом. Это происходит, во-первых, в силу усложнения управленческого труда, и, во-вторых, в силу того, что персонал – наиболее сложный объект управления в организации [2].

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 одна 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.

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.

Текущесть кадров в организации низкая. За все годы существования «Ворот 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 наличием 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 знание инструктажа по установке и эксплуатации, качественное и быстрое выполнение своей работы. 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.

Чтобы добиться сплоченности коллектива, руководитель малого предприятия должен стимулировать работников. Руководитель может использовать следующие факторы мотивации:

заработная плата – работник оценивает свой вклад в общий результат в соответствии с денежной суммой, которую он получает;

условия труда – работодатель должен обеспечить безопасную рабочую обстановку и комфортные условия труда. Работники должны понимать, что их руководитель стремится создать им такие условия;

социальные возможности – предоставление персоналу предприятия субсидированного питания, скидок на товары и услуги, помощи в оплате проезда, беспроцентных ссуд или ссуд с низким процентом на различные цели, страхования здоровья, оплаты обучения и других социальных льгот является стимулом для улучшения работы персонала;

предоставление самостоятельности – предоставление работникам большей самостоятельности и ответственности в их повседневной работе является также стимулом к работе (например, поручить работу, оставив за работником право выбора способа ее выполнения, или привлекать работников к постановке целей и рабочих задач) [3].

Руководитель малого предприятия должен проявлять интерес к работе каждого сотрудника, ставя перед ним индивидуальные цели и задачи на неделю, месяц, квартал. Нередко на малом предприятии часть работников имеет личные или связанные с работой проблемы, часто перерастающие в конфликты, которые могут повлиять на качество выполнения их обязанностей. И одной из главных задач любого руководителя является правильное решение таких проблем.

Подводя итог, следует сделать вывод о том, что в организации у руководителя сформировались эффективные рабочие отношения с персоналом. Это дает возможность выявить трудности и проблемы в управлении персоналом на ранней стадии и найти эффективные управленческие решения по их устранению.

Библиографический список

1. Бахарев В.В., Гузаиров В.Ш., Кошарная Г.Б. Современные кадровые технологии. Белгород: Изд-во БГТУ, 2011. С. 67-96.
2. Федина К.В. Особенности управления персоналом на малом предприятии // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2017. № 8. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2017/08/15180> (дата обращения: 16.05.2018).

3. Базаров Т.Ю. Менеджер по персоналу: учебное пособие. М.: Академия, 2013. 120 с.

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

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

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

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

УДК 331

СТРАТЕГИИ АДАПТАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

Э.С. Суркина

THE STRATEGY OF ADAPTIVE BEHAVIOR OF EMPLOYEES

E.S. Surkina

Аннотация. В данной статье рассматриваются стратегии адапционного поведения сотрудников. Рассмотрено понятие адаптации персонала.

Ключевые слова: адаптация персонала, стратегия адаптации, пассивная стратегия, активная стратегия.

Abstract. This article discusses the strategy of adaptive behavior of employees. Examines the concept of adaptation of the personnel.

Keywords: staff adaptation, adaptation strategy, passive strategy, active strategy.

В настоящее время набор подходящих сотрудников, которые будут трудиться на предприятии является лишь началом. Для успешной деятельности организации руководителю необходимо позаботиться о повышении личностного и профессионального потенциала персонала. Одной из главных задач управления персоналом после подбора кадров является управление трудовой адаптацией.

В любой системе оценки эффективности деятельности результат включает в себя обратную связь по выполнению работы, планы развития,

направленные на совершенствование деятельности отдельного сотрудника в будущем. Руководитель должен быть обязательно вовлечен в процесс обратной связи и развития. Одним из таких процессов является адаптация персонала [4].

Существует огромное количество определений понятия «адаптация», а также различных подходов к формам и структуре трудовой адаптации.

Адаптация – это процесс приспособления, привыкания сотрудника к требованиям профессии, а также навыкам, необходимым для выполнения трудовых обязанностей [2].

Судить о степени адаптированности сотрудника можно по различным критериям: принятие сотрудником норм и правил организации; личной удовлетворенности от работы, качества труда; установление дружественных контактов с окружающими; желание совершенствоваться, развиваться и т.д. Процесс адаптации зависит от психологических особенностей человека, а также от выбора подхода к решению данной задачи.

Пассивная стратегия адаптационного поведения свойственна для людей, находящихся в состоянии эмоционального шока. Данное поведение проявляется в попытке сотрудника сохранить свое психофизиологическое здоровье не принимая участия во внешней среде. Пассивная стратегия поведения характерна для людей, которым свойственна осторожность, педантичность, ориентация на принятие коллективно выработанного решения, чрезмерная ответственность, полное принятие всех социальных условий. В профессиональной деятельности такие сотрудники постоянно испытывают чувство тревоги. Им кажется, что перед ними стоят непреодолимые препятствия. Данные сотрудники проявляют агрессию по отношению к окружающим, они боятся брать на себя ответственность и принимать решения. При адаптации данной категории сотрудников необходима помощь со стороны коллег, они ожидают поддержку от руководства.

Активная стратегия адаптации характерна для сотрудников, имеющих реалистичное представление о внешней среде. Они способны видеть не только отрицательные моменты, но и положительные. Сотрудник воспринимает трудности как временные, рассматривая их как шаг к саморазвитию. Он способен нести ответственность за принятие решений. Данная стратегия адаптации характерна для людей, уверенных в себе, имеющих высокую самооценку, коммуникабельных [1].

Не стоит забывать, что найти сотрудников, отвечающих требуемым характеристикам, на рынке труда крайне сложно. Поэтому выгоднее грамотно построить процесс адаптации персонала. Каждый руководитель стремится, чтобы сотрудники сразу могли включиться в процесс работы. Поэтому необходимо помнить, что успешной адаптации способствует по-

степенное включение в работу, а также равномерное чередование режима труда и отдыха. Каждый сотрудник выбирает свой стиль работы, который зависит от его индивидуальных особенностей и определяет выбор стратегии адаптации и карьеры в целом [3].

Библиографический список

1. Руденко А.М., Котлярова В.В. Управление персоналом: учебное пособие / под ред. А.М. Руденко. Ростов н/Д: Феникс, 2017. 414 с.
2. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Управление персоналом: учебно-практическое пособие для студентов экономических вузов и факультетов. М.: ПРИОР, 2014. 352 с.
3. Челнокова Н.Ю. Лояльность сотрудников как способ повышения эффективности управления персоналом организации // Инновационная наука. 2015. № 11. С. 277.
4. Иванов Е.Н. Социально-психологические факторы адаптации молодых специалистов на предприятии // Наука и образование. 2014. № 12. С. 1-23.

Суркина
Элла Сергеевна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

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

УДК 316.35

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Р.В. Дмитриев

FOREIGN EXPERIENCE OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

R.V. Dmitriev

Аннотация. В статье исследуется проблема корпоративной социальной ответственности предпринимателей в зарубежных странах. Показаны результаты вторичного анализа исследования предпринимателей и населения по проблеме социально ответственного ведения бизнеса.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, предпринимательство, социальная сфера, благотворительность.

Abstract. The article examines the problem of corporate social responsibility of entrepreneurs in foreign countries. The results of the secondary analysis of the study of entrepreneurs and the population on the problem of socially responsible business.

Keywords: corporate social responsibility, entrepreneurship, social sphere, charity.

Корпоративной социальной ответственностью (далее – КСО) принято называть деятельность предпринимателей, направленную на развитие как собственного персонала, так и решение социальных проблем местного сообщества. В последние несколько десятилетий развитие интереса к теме КСО бизнеса наблюдается как в России, так и в большинстве зарубежных стран.

Зарождение КСО предпринимательства в нашей стране имеет тесную связь со старообрядческой этикой. Именно старообрядцы в России заложили основы благотворительной деятельности и меценатства в купеческой среде. Большинство современных исследователей (Г.Б. Кошарная [1], З.М. Дыльнова [2], Л.В. Орлова [3]) отмечают сходство протестантской и старообрядческой этики в развитии КСО отечественного и зарубежного предпринимательства.

Родиной КСО традиционно считается США. Этика господствовавшей в течение длительного времени в стране протестантской религии способствовала как укреплению идеи предпринимательства среди американцев, так и создала предпосылки для развития ценностей КСО.

Одним из направлений КСО частного сектора стало развитие социальных инвестиций, объем которых в этой стране в период с 1995 по 2010 год увеличился на 380 % и составил 3,07 триллионов долларов. Исследователи отмечают, что каждый восьмой профессионально инвестируемый доллар в США направлен на развитие социально ответственного бизнеса. В свою очередь, сам социально ответственный бизнес занимается развитием системы здравоохранения и социального обеспечения (до 53 %), образования (18,6 %), поддержкой населения, попавшего в трудную жизненную ситуацию (12,8 %), развитием культуры и искусства (4,6 %), охраной окружающей среды (1,4 %) и др. (9,6 %) [4].

В отличие от США, в большинстве европейских стран КСО предпринимателей регулируется на законодательном уровне. Законы, согласно которым предприниматели обязаны быть социально ответственными, были приняты в 1977 году во Франции, в 1998 году – в Дании, в 2001 году – в Нидерландах. В Великобритании в начале XXI века более 750 крупных компаний сотрудничали с Департаментом торговли и промышленности в

развитии КСО, а правительством страны была даже учреждена должность министра по КСО [5].

Однако описанная выше ситуация характерна не для всех европейских государств. Андре Хебиш отмечает, что, согласно исследованиям, 47 % жителей Германии считают, что КСО находится в зарождающемся состоянии, еще 44 % не уверены, что КСО получит должное развитие в будущем, и лишь 9 % удовлетворены социально ответственной деятельностью бизнеса. Похожая ситуация наблюдается в Венгрии и Греции, а противоположная – в Дании, где уровень доверия населения к предпринимателям составляет более 70 % [5].

В конце XX – начале XXI века повышение интереса к проблеме КСО наблюдается в странах Азии, Африки и Латинской Америки. Как отмечают А. Уилли [6] и Е. Лауренцо [7], в странах Азии и Африки большое влияние на развитие КСО предпринимателей оказывают культурные и религиозные факторы. Так, например, 63 % населения Индии связывают КСО предпринимательского сектора с влиянием религии. Во многих азиатских и африканских странах традиции, соблюдаемые предпринимателями по отношению к наемным работникам и местному сообществу, схожи с содержанием КСО бизнеса европейских стран. Однако само понятие КСО в Азии, Африке и Латинской Америке появилось сравнительно недавно. В Таиланде, а также в других азиатских странах, понятие КСО начинает использоваться примерно с 2005 года благодаря появлению на рынке этой страны таких компаний, как Nike, Coca-cola, Pepsi и др. Стоит отметить, что первоначально, вследствие привнесенных западными компаниями социальных ценностей бизнеса, многие жители Таиланда, Кореи и ряда других азиатских государств готовы были переплачивать за социально ответственную продукцию. Так, 60 % населения Таиланда и 80 % Кореи предпочитали покупать товары социально ответственных компаний даже при условии более высокой стоимости. Среди жителей Таиланда наиболее востребованными оказались такие направления КСО, как развитие охраны окружающей среды, образования, спорта, повышение качества товаров и услуг, забота о здоровье и безопасности рабочего класса.

В последние десятилетия коммерческий сектор азиатских государств активно занимается социальным инвестированием. Так, 75 % крупнейших промышленных предприятий Южной Кореи вовлечены в проекты по КСО. В 2015 году 231 крупнейшая корпорация этой страны пожертвовала до 3,5 % собственного дохода на благотворительность. Крупнейшие и всемирно известные корпорации Samsung, Hunday, Kia, LG ежегодно отчисляют до 2 % собственной прибыли на инициативы, связанные с КСО.

Инициативы по КСО получают распространение и в Индии. Так, 78 % компаний страны оказывают бесплатную медицинскую помощь работникам и членам их семей, 58 % – обеспечивают персонал бесплатным горячим питанием, 7 % – обеспечивают полную поддержку в получении высшего образования, 63 % – создают условия для занятия спортом. При этом само население, согласно опросам, не очень высоко оценивает социальные инициативы коммерческого сектора: 45 % считают, что КСО является своего рода рекламным ходом компании, 33 % – что оно осуществляется в интересах владельцев компаний и лишь 22 % опрошенных оценивают КСО положительно [6].

Социальная деятельность предпринимателей стран Латинской Америки также оценивается неоднозначно. Более низкий уровень жизни населения в сравнении с США и многими европейскими странами обуславливает специфику КСО в этих странах. Согласно опросам лишь 11,6 % предпринимателей занимаются поддержкой образования и еще 23,5 % – поддержкой и развитием местного сообщества в целом, тогда как 64,9 % считают, что КСО – это честный бизнес, где созданы необходимые условия труда и своевременно выплачивается заработная плата сотрудникам.

Повышение интереса к КСО наблюдается и среди предпринимателей африканских государств. Так, в 2000-2010 годах 95 % предпринимателей Ливии в своих нефинансовых отчетах раскрывали информацию о поддержке сотрудников и членов их семей, 76 % – о взаимодействии с потребителями, 48 % – о защите окружающей среды, 40 % – об участии в жизни местного сообщества. В Анголе в связи с низким уровнем жизни, высокой смертностью населения 80 % предпринимателей инвестируют часть своего дохода на борьбу со СПИДом, 40 % – с малярией, 25 % реализуют инициативы в интересах молодежи [5].

В целом КСО предпринимателей зарубежных стран в настоящее время набирает популярность. Многие предприниматели начинают осознавать необходимость социальной защиты своих сотрудников, развития местного сообщества. Однако не стоит забывать о том, что КСО бизнеса может превратиться в своего рода рекламный инструмент, позволяющий предпринимателю завоевать лояльность потребителей.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б. Формирование культуры предпринимательства в переходном обществе (социально-экономические аспекты): дис. ... д-ра соц. наук. Днепрпетровск, 1999. 352 с.
2. Дыльнова З.М. Об изучении проблем становления отечественного предпринимательства // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия «Социология. Политология». 2012. Т. 12. Вып. 2. С. 28-30.

3. Орлова Л.В. Социальное становление малого и среднего бизнеса в России в региональном измерении: процессы, структуры, институты самоорганизации: автореф. дис. на соиск учен. степ. д.с.н. Н. Новгород, 2011. 296 с.

4. Report on socially responsible investing trends in the United States // Social Investment forum foundation. 2016, p.17.

5. Corporate Social Responsibility Across Europe / H. Andre, J. Jan, W. Martina, Sch. Rene. Germany: Springer, 2015. 395 p.

6. Alberto W. Corporate social responsibility in developing countries: an institutional analysis. A thesis submitted for the degree of Doctor Philosophy / University of Bath School of management, 2014. 341 p.

7. Laurienzo E. Report on socially Responsible investing trends in the United States. SIF industry research program // Social Investment forum, 2011. 66 p.

Дмитриев Р.В.

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Dmitriev R.V.

Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331.1

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ И ЛЮДЕЙ ЗРЕЛОГО ВОЗРАСТА

Е.В. Серова

PECULIARITIES OF PROFESSIONAL SELF-CONSCIOUSNESS OF MODERN YOUTH

E.V. Serova

Аннотация. В статье рассматриваются данные, полученные в ходе исследования особенностей профессионального самосознания современной молодежи, а также данные сравнительного анализа профессионального самосознания людей молодого и зрелого возраста.

Ключевые слова: профессиональное самосознание, профессиональные потребности, профессиональные мотивы, профессиональные склонности, профессиональный тип личности.

Abstract. The article examines the data obtained during the study of the

features of professional self-awareness of modern youth, as well as data from the comparative analysis of professional self-awareness of young and mature people.

Keywords: professional self-awareness, professional needs, professional motives, professional inclinations, professional personality type.

В современной России на процессы профессионального самосознания молодежи накладывают свой отпечаток экономические и политические особенности развития общества. Вхождение нашей страны в рыночную экономику привело к тому, что приоритеты молодежи в выборе профессии резко изменились, многие ранее весьма популярные профессии, зависящие от государственного финансирования, не устояли перед переменами. Наиболее престижными стали профессии, которые помогают людям приспособиться к новым экономическим условиям [1].

Профессиональное самосознание – это процесс познания себя, формирования представлений о себе, выработки отношения к себе и саморегуляции в системе профессиональной деятельности, общении и в системе собственной личности [2].

На сегодняшний день падает престиж значимых для современного общества профессий, и молодое поколение делает свой профессиональный выбор исходя из желания комфорта и высокого заработка. При этом мониторинг профессионального самосознания современной молодежи позволит выявить неблагоприятные тенденции и наметить пути повышения престижа социально значимых и необходимых для общества профессий. В рамках этого мониторинга было проведено исследование с целью выявления особенностей профессионального самосознания современной молодежи посредством сравнительного анализа с профессиональным самосознанием старшего поколения.

Объектом исследования явилось профессиональное самосознание, предметом – особенности профессионального самосознания современной молодежи. В качестве методов исследования были выбраны: констатирующий эксперимент, тестирование, метод анализа и интерпретации данных. Применялись психодиагностические методики.

Так, изучение профессиональных потребностей осуществлялось посредством методики Ричи и Мартина. В ходе исследовательской работы были получены следующие результаты.

Исходя из результатов методики был сделан вывод, о том, что молодым людям больше, чем людям зрелого возраста, свойственны следующие профессиональные потребности: потребность в социальных контактах в общении с широким кругом людей, легкая степень доверительности, тес-

ная связь с коллегами; потребность ставить для себя дерзновенно сложные цели и достигать их; потребности следовать поставленным целям и быть самомотивированным; потребность в разнообразии, переменах, стремление избегать рутин и скуки; потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей.

И в меньшей степени у молодых, чем у людей зрелого возраста, присутствуют такие потребности, как потребность в хороших условиях работы и комфортной обстановке, которая больше присуща людям зрелого возраста; потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах работы; потребность в снижении неопределенности; потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи индивидуума; потребности во влиятельности и власти; стремление руководить другими, настойчивое стремление к конкуренции и влиятельности и потребность в ощущении востребованности в интересной общественно полезной работе.

На следующем этапе с респондентами был проведен опрос для изучения ведущих мотивов профессиональной деятельности.

Исходя из полученных результатов стало ясно, что среди современной молодежи преобладают такие мотивы профессиональной деятельности как мотивы самоутверждения в труде. У людей зрелого возраста преобладают мотивы социальной значимости труда.

Далее была проведена методика на определение профессиональных склонностей. Так, у молодых людей, по сравнению с людьми зрелого возраста, преобладают такие виды профессиональных склонностей, как склонность к экстремальным (подвижным) видам деятельности.

У людей зрелого возраста преобладают такие виды профессиональных склонностей, как: склонность к умственным видам работы; склонность к работе на производстве.

А по таким видам склонностей, как склонность к работе с людьми, склонность к эстетике и искусству, склонность к планово-экономическим видам работ, в результатах испытуемых обеих групп не обнаружено статистически значимых различий.

Изучение профессиональных типов личностей испытуемых проводилось посредством теста Холланда. При диагностике профессиональных типов личности по обеим группам были получены статистически значимые различия только по двум типам – конвенциональному, преобладающего у людей зрелого поколения и предприимчивому, преобладающему у современной молодежи. По другим профессиональным типам значимые различия не обнаружены.

Полученные результаты могут быть полезны в практике специалистов профконсультаций и в профориентационной работе с молодежью.

Библиографический список

1. Елдышова О.А. Профессиональное самосознание как психологическая составляющая профессионального становления // Фундаментальные исследования. 2006. № 7. С. 101–102.

2. Эннс Е.А. Понятие профессионального самосознания в психологической науке // Психологические науки: теория и практика: материалы Международной научной конференции (г. Москва, февраль 2012 г.). М.: Буки-Веди, 2012. 130 с.

Серова

Елена Валерьевна

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия
E-mail: serova888@yandex.ru

Serova E.V.

Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331

МИССИЯ И ЦЕЛИ КОМПАНИИ КАК ЧАСТЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

А.С. Суслов, С.А. Барсукова

MISSION AND GOALS OF THE COMPANY AS PART OF THE CORPORATE CULTURE

A.S. Suslov, S.A. Barsukova

Аннотация. В данной статье рассматриваются понятия «миссия компании», «цели компании» и «типы целей», рассматривается влияние миссии и целей компании на корпоративную культуру.

Ключевые слова: корпоративная культура, цели компании, миссия компании, типы целей компании, формирование целей и миссии компании.

Abstract. This article discusses the concept of the company's mission, the concept of the company's goals and types of goals, the impact of the mission and goals of the company on corporate culture.

Keywords: corporate culture, goals of the company, mission of the company, types of goals of the company, formation of goals and mission of the company.

Формирование корпоративной культуры как высшей формы организационной культуры характерно для любой компании, которая задумывается о своей конкурентоспособности на рынке. Следовательно, под корпоративной культурой следует понимать осознанные и неосознанные представления, разделяемые сотрудниками компании и ее руководством, касающиеся групповых норм поведения, ценностей, убеждений, традиций, способов деятельности, запретов, ожиданий, а также понятий о прошлом, настоящем и будущем фирмы. Данные ожидания будут более четко понятны сотрудникам при правильно сформированных целях и миссии компании.

Любая организация создается для того, чтобы выполнять какие-то задания. Если мы говорим о коммерческой структуре, то ее основной целью является получение прибыли, если о благотворительной организации, то она создается для того, чтобы помогать тем, кто требует защиты и опеки. Однако, для того чтобы сотрудники и руководство более четко осознавали, что и зачем они делают, необходимы миссия и цели организации.

Компании сами по себе не имеют целей. Цели есть у владельцев и сотрудников. Сотрудники приходят в компанию вовсе не для того, чтобы реализовывать цели руководителей или владельцев, а для того, чтобы добиться личных результатов с помощью компании. Поэтому миссия компании – это средство, позволяющее ее руководству совместить собственные цели с целями наемных сотрудников. Сложность в формулировке миссии состоит в том, что она не содержит конкретных цифр. С одной стороны, она должна быть понятной, а с другой – задавать общие ориентиры и оставлять место для развития организации. Желательно, чтобы в миссии нашли отражения как миссия-предназначение (конкретное понятие, обозначающее вид деятельности компании, характер товаров и услуг, круг потребителей, дающее представление о причине ее возникновения и смысле существования), так и миссия-ориентация, устанавливающая принципы относительно ведения какого-либо конкретного дела, бизнес-идея (т.е. идентифицированные группы потребителей, их выявленные потребности и пути их удовлетворения) [1].

Актуальность установления миссии и целеполагания в современных условиях функционирования компаний в настоящее время трудно переоценить. В условиях неопределенности внешней среды миссия задает общий вектор развития компании и позволяет идентифицировать среди других компаний, а также служит серьезным элементом корпоративной культуры [3].

Выделяют краткосрочные и долгосрочные цели компании. Основу такого разделения составляет временной период, обусловленный с продолжительностью производственного цикла. Долгосрочные цели – это

цели, достижение которых предполагается к концу производственного цикла. Разделение на краткосрочные и долгосрочные цели имеет важное значение, поскольку цели различаются еще и по содержанию. Такое различие кроется в том, что для краткосрочных целей характерна гораздо большая, чем для долгосрочных, конкретизация и детализация в таких моментах, как кто, что и зачем должен выполнять. В некоторых случаях возникает необходимость идентификации между краткосрочными и долгосрочными целями среднесрочных [2].

Цели компании подразделяются на экономические и неэкономические. К неэкономическим целям можно отнести улучшение условий труда, формирование имиджа компании и т. п. Экономические цели выражаются в показателях хозяйственной деятельности и классифицируются на качественные (например, достижение технического совершенства) и количественные (например, увеличение доходов). Для успешного функционирования и устойчивого развития компании цели целесообразно объединить в следующие важнейшие группы.

Материальные, т.е. цели достижения определенных материальных ценностей. Денежные цели, т.е. цели ожидаемые в будущем финансовые итоги.

Денежные цели могут характеризоваться показателями – абсолютные и относительные (годовая прибыль, рентабельность).

Социальные цели или гуманитарные цели, т.е. цели желаемых в будущем взаимоотношений между людьми как внутри компании, так и с общественностью вне компании. Социальные цели подразделяются как на денежные, так и не денежные. К примеру, уровень доходов персонала, интересная работа, установление сотрудников с компанией и его целями, класс компании, защита и т.д. [4].

Библиографический список

1. Кеворков В.В. Корпоративная культура и миссия компании – цель или средство? // Мясные технологии. 2010. № 1. С. 53-56.
2. Вартанова М.Л. Базовые понятия и особенности установления миссии и целей современной организации // Проблемы теории и практики современной науки: материалы IV Международной научно-практической конференции / под ред. С.В. Галачевой. М.: Перо, 2015. С. 136-142.
3. Наливайченко Е.В., Волошина А.С. Факторы эффективного формирования миссии и стратегических целей компании // Национальные экономические системы в контексте формирования глобального экономического пространства: сборник научных трудов III Международной научно-практической конференции. Симферополь: ИП Хотеева Л.В., 2017. С. 396-398.

4. Хабарова А.А., Янченко С.Г. Роль миссии в стратегическом управлении // Инновационное развитие современной науки: проблемы, закономерности, перспективы: сборник статей III Международной научно-практической конференции. Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2017. С. 156-158.

5. Хоминич И.П. Бизнес-стратегия компании в сфере корпоративной социальной ответственности // Банковские услуги. 2017. С. 2-12.

6. Лытнева Н.А. Современные методы и модели управления эффективностью промышленных предприятий // Вестник Орел-ГИЭТ. 2014. № 1. С. 27.

**Суслов
Андрей Сергеевич**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

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

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

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

УДК 334

НЕСТАБИЛЬНОСТЬ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА И ФАКТОРЫ ЕГО СТАБИЛИЗАЦИИ

А.А. Зиманкина

INSTABILITY OF THE WORKFORCE AND FACTORS OF ITS STABILIZATION

A.A. Zimankina

Аннотация. Данная статья посвящена рассмотрению понятия нестабильности трудового коллектива, причинам его дестабилизации и факторам стабильного коллектива.

Ключевые слова: нестабильность, стабильность, трудовой коллектив, факторы стабилизации.

Abstract. This article is devoted to the concept of instability of the labor collective, the reasons for its destabilization and factors of stable collective.

Keywords: instability, stability, labor collective, stabilization factors.

Трудовой коллектив – это динамичная социальная группа, отношения в которой постоянно меняются вследствие появления или ухода сотрудников, проявления амбиций некоторых личностей, сотрудничества или соперничества коллег [1].

Стабильный трудовой коллектив предполагает постоянство состава работников, сочетающееся с рациональной подвижностью в связи с должностным и профессиональным продвижением работников, их квалификационным ростом.

Признаками стабильного коллектива являются: наличие общей цели у всех членов; идентификация, отождествление работника с организацией, в основе чего лежат совместные интересы, принципы, взаимодополняемость характеров; практическое взаимодействие людей в процессе достижения совместной цели [2].

Нестабильный трудовой коллектив, по мнению И.А. Новоселовой, является фиктивным трудовым коллективом. Он отличается неустойчивостью социальных связей, объединяющих работников предприятия как участников производственного процесса. Нестабильности трудового коллектива способствует несколько обстоятельств, основным является отсутствие общеэкономической устойчивости, надежной правовой базы, несовместимость членов коллектива по психологическим параметрам и т.д. Причиной дестабилизации также является негативное воздействие на коллектив определенных факторов [3]:

1. Несоответствие стиля руководства и коллектива, так как лидерство и руководство – это самые важные факторы, определяющие качество работы стабильного коллектива.

2. Неквалифицированные и неразвивающиеся сотрудники. Отсутствие возможности профессионального роста в организации значительно дестабилизирует коллектив и снижает эффективность труда.

3. Неблагоприятный социально-психологический климат. Лояльность сотрудников – один из признаков положительного климата.

4. Нечеткость цели и критериев работы. Постановка четкой цели и ее ясность для каждого члена команды является необходимой предпосылкой успешной коллективной работы.

5. Низкая эффективность работы коллектива может быть из-за отсутствия возможности проявления инициативы и творческого самовыражения.

Стабильность трудового коллектива в организации зависит от множества факторов, отличающихся характером и формой происхождения, С.М. Халин выделяет следующие группы факторов, представленных в таблице [4].

Факторы стабилизации коллектива.

Факторы стабилизации коллектива		Содержание факторов стабилизации коллектива
По характеру происхождения	Внутренние	Элементы внутренней производственной среды, а также социально-психологический климат в коллективе и вся совокупность личностных факторов
	Внешние	Все элементы производственно-экономической среды за пределами предприятия
По форме происхождения	Объективные	Не зависят от членов коллектива, это факторы, которые нужно принимать в том виде, в каком они есть
	Субъективные	Факторы, которые связаны с личным сознанием членов коллектива, его психологическими и идеологическими элементами

Таким образом, к внутренним факторам можно отнести состояние оборудования, уровень адаптации сотрудников, стиль управления, психологический климат в коллективе и т.д. На данную группу факторов нужно оказывать непосредственное воздействие, именно оно и помогает стабилизировать персонал организации.

На группу внешних факторов стабилизации, к которой относятся состояние отрасли, состояние рынков сбыта, социально-экономическая политика государства, экономическая реформа и т.д., оказывать влияние так же, как и на группу объективных факторов, невозможно. Именно поэтому компания должна быстро адаптироваться к изменяющимся условиям.

Субъективные факторы связаны в большей степени с социально-психологическими элементами, большинство субъективных факторов сосредотачивается внутри трудового коллектива, на данную группу факторов можно также оказывать влияние с помощью мотивации. Многие специалисты выделяют процесс мотивации как один из важных факторов стабилизации персонала. Они утверждают, что процесс мотивации способствует профессиональному росту сотрудника, который, в свою очередь, стабилизирует персонал. Поощряя увеличение профессиональных знаний и навыков, руководитель не только стимулирует профессиональный и карьерный рост, но и повышает уровень удовлетворенности трудом, а также показывает степень значимости сотрудника и его работы для компании в целом, что и помогает стабилизировать персонал в организации [4].

Изучением факторов, оказывающих влияние на стабильность трудового коллектива, также занималась Н.В. Семилетова, она выделяет следующие факторы [1]:

экономические (материальное стимулирование, карьерный рост);
организационные (корпоративная культура, предоставление комфортного рабочего места);

социальные (возможность межличностного взаимодействия, возможность профессионального роста);

психологические (психологическая удовлетворенность трудом).

Таким образом, нестабильность коллектива – это неспособность сохранять в ближайшей и дальнейшей перспективе определенные характеристики, связанные с эффективностью труда. Отсюда следует, что необходимость обеспечения стабильности трудового коллектива заключается в целенаправленном воздействии на его трудовую деятельность с целью повышения устойчивости. При существовании множества факторов, способствующих стабилизации коллектива, все-таки следует применять комплексы мер, т.к. при таком подходе результат наиболее высок.

Библиографический список

1. Кенжегулова Ш.С. Формирование эффективной команды как фактор конкурентоспособности организации // Вестник Омского регионального института. 2014. № 1.
2. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ, 2011. 199 с.
3. Марищук В.Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств. М.: Дис, 2012. 351 с.
4. Халин С.М. Социология трудовых коллективов: учебное пособие. Тюмень: Тюменский государственный университет, 2014.

Зиманкина
Алена Алексеевна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Zimankina A.A.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 314.6

ПРОБЛЕМАТИКА РАЗВОДОВ В МОЛОДЫХ СЕМЬЯХ

А.М. Полещук

PROBLEMS OF DIVORCE IN YOUNG FAMILIES

A.M. Poleshchuk

Аннотация. В статье представлены статистические данные по бракам и разводам в России, проведен анализ показателей, сделаны выводы по данным. Рассмотрены причины и предпосылки разводов.

Ключевые слова: семья, брак, развод, ценности, молодежь, причины разводов, предпосылки.

Abstract. The article presents statistical data on marriages and divorces in Russia, analyzed the indicators and made conclusions on the data. The causes and prerequisites of divorce are considered.

Keywords: family, marriage, divorce, values, youth, causes of divorce, premises.

В современном обществе проблема разводов обсуждается с высокой частотой. В отношении распада гражданского союза все не так однозначно, как может показаться на первый взгляд. Все дело в том, что актуальные и репрезентативные данные собрать достаточно тяжело, так как ситуация в этой области меняется из года в год. Помимо этого, как это ни парадоксально, но с точки зрения каждого из бывших супругов причинами развода могут послужить совершенно различные поводы.

Анализ статистических данных не разъясняет ситуацию всецело, поскольку, например, при заполнении бывшими супругами заявления о разводе (по форме № 8) не требуется указывать причину развода. В связи с этим была также рассмотрена статистика по опросам судебных приставов и опросам населения.

В последние несколько десятков лет статистика разводов усложняется еще и тем, что сейчас большое количество людей, в том числе молодых, проживают как сожители (так называемый гражданский брак), а «развод» в таких союзах вообще никак не фиксируется. По официальной российской статистике за 2016 год, соотношение разводов и официальных браков составляет 70-80 %. В Пензе статистика в этом отношении показывает показатели немного ниже – всего 50 %. Социологи утверждают, что самой распространенной причиной разводов является неверный выбор партнеров.

Причин для этого много, в том числе необдуманное, поспешное заключение брака; брак по расчету, например, для решения жилищного вопроса; вынужденное узаконивание отношений из-за беременности; давление на молодых людей со стороны родителей, родственников или друзей.

Существует множество иных причин, если каждый конкретный случай рассматривать субъективно, но важно то, что в первые годы после свадьбы супруги, зачастую, переживают период «притирки» друг к другу, когда бывает необходимо быть терпеливее, идти на уступки, изменять свои привычки и просто стараться найти общий язык друг с другом. Более того, появление детей в семье является еще одним испытанием для молодой семьи. Однако, часто можно заметить, как именно забота о совместных детях удерживает супругов от развода, даже если союз был на грани

разрыва. Поэтому разводы нередки и в период, когда дети выросли, а супруги почувствовали возможность пожить каждый своей жизнью.

Самый «кризисный» период для семьи, по статистике, 5-9 лет. В 2016 году более 25 % разводов состоялось именно в этих возрастных рамках [1]. Но даже и после девятилетнего союза пары нередко расстаются. В 2017 году разрушилось более 19 % семей, возраст которых находится в промежутке от 10 до 20 лет. Часто разводятся также и пары, прожившие в браке 1-2 года. По статистике того же Росстата, в 2016 году около 20 % пар распалось именно в этом периоде брачных отношений. А вот на первом году совместной жизни супруги разводятся редко, отмечено всего 4,7 % таких семей. Брачные отношения, длившиеся более 20 лет, прекращались в 2017 году в 13,2 % случаев. По статистике, чем больше детей в семье, тем ниже вероятность развода. К примеру, в 2016 году у 56,7 % разведенных супругов не было общих детей. Семьи с одним ребенком рушатся реже. Всего треть разводов приходится на семьи, в которых имеется 1 ребенок. Супруги, у которых 2 и более детей, разводятся еще реже. В 2016 году распалось только 12,1 % таких семей (73 000 человек) [2].

Многочисленные соцопросы выявили следующие причины развода в РФ. Алкоголизм и наркомания – 41 %. Отсутствие собственного жилья – 26 %. Постоянное вмешательство родственников в семейную жизнь – 14 %. Отсутствие детей – 8 %. Частые и длительные периоды раздельного проживания – 6 %. Тюремное заключение – 2 %. Продолжительная болезнь супруга/супруги – 1 % [2].

Отмечаются и другие причины разводов, например, сложные бытовые условия, бесплодие одного из супругов, противоположные взгляды на воспитание детей и разногласия относительно количества детей в семье.

Также статистика показывает, что в последнее время инициаторами развода все чаще становятся женщины. Так, раньше женщина, в основном, подавала на развод из-за неверности супруга или его склонности к алкоголизму или наркомании. Теперь же распространено, когда уверенная в себе и хорошо зарабатывающая женщина хочет расторгнуть брак, чтобы продолжать успешную карьеру и самостоятельно воспитывать детей. Однако в Российской Федерации существует несколько причин, не дающих людям развестись. Лидирующую позицию занимает причина, касающаяся общих детей. Вторая причина – разделение жилья и другого совместного имущества. Третья – зависимость в материальном плане одного из супругов от другого. Лишь небольшой процент расторжения браков приходится на несогласие одного из супругов на развод.

Таким образом, на государственном уровне следовало бы принять меры по сокращению разводов не только в семьях «на грани», но и профилактические. Более детально на внеклассных занятиях в школе

рассматривать вопросы о семейной жизни, объяснять всю ответственность при вступлении в брак. Также образ крепкой семьи должен занимать значительное место в СМИ. Возможно, тогда статистика по разводам будет снижаться.

Библиографический список

1. Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/
2. Всероссийский центр изучения общественного мнения. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115312>

**Полещук
Александра Михайловна**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия
E-mail: Am.poleshchuk@gmail.com

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

СОДЕРЖАНИЕ

Г.Б. Кошарная ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ В ОПЛАТЕ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА	3
G.B. Kosharnaya GENDER PAY DIFFERENCES IN THE RUSSIAN LABOUR MARKET	3
В.Н. Супиков, М.Ю. Карабанова ИНТЕРВЬЮ В СИСТЕМЕ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА: ТЕХНИКИ ПРОВЕДЕНИЯ ИНТЕРВЬЮ	6
V.N. Supikov, M.Yu. Karabanova INTERVIEW IN THE PERSONNEL SELECTION SYSTEM: INTERVIEW TECHNIQUES	6
А.К. Арустамян, Ха Ван Хоанг МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ – СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ	10
A.K. Arustamyan, Ha Van Hoang MOTIVATION AND INCENTIVENESS - IS A COMPREHENSIVE PART OF SOCIAL PROTECTION OF EMPLOYEES	10
А.А. Голубева, Е.В. Щанина ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ИНФОРМАЦИОННЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ	13
A.A. Golubeva, E.V. Shchanina PRODUCTIVITY FACTORS OF INFORMATION TECHNOLOGY SPECIALISTS	13
К.М. Кутузов ФОРМИРОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ЛИЧНОСТИ В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ	16
K.M. Kutuzov FORMATION OF ENTREPRENEURIAL PERSONALITY IN RUSSIAN SOCIETY	16
А.В. Седлецкий, В.Н. Супиков ОБЪЕКТИВНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ КРЕАТИВНОГО КЛАССА В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ	19

A.V. Sedletskiy, V.N. Soupikov OBJECTIVE PREREQUISITES FOR FORMING THE CREATIVE CLASS IN THE POST-INDUSTRIAL SOCIETY	19
Е.В. Щанина, В.М. Осин ОСОБЕННОСТИ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНЫ.	23
E.V. Shanina, V.M. Osin FEATURES OF STAFF SELECTION IN PUBLIC AUTHORITIES	23
Д.О. Домкина, О.В. Шиняева ВИДЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ	26
D.O. Domkina, O.V. Shinayeva TYPES OF ADAPTATION OF YOUNG PROFESSIONALS.....	26
О.В. ИONOва, Г.Б. Кошарная ВЛИЯНИЕ СТУДЕНЧЕСКОГО СПОРТА НА ОБРАЗ ЖИЗНИ МОЛОДЕЖИ.....	30
O.V. Ionova, G.B. Kosharnaya THE IMPACT OF UNIVERSITY SPORTS ON THE LIFESTYLE OF YOUNG PEOPLE	30
Г.А. Абашкина, Е.С. Тарханова МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА	34
G.A. Abashkina, E.S. Tarkhanova MOTIVATION AS A FACTOR INCREASING THE PRODUCTIVITY OF THE STAFF	34
Е.А. Данилова, А.Н. Атюшов ПРОБЛЕМА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ	37
E.A. Danilova, A.N. Atyushov THE PROBLEM OF STAFF TURNOVER IN ORGANIZATIONS	37
В.П. Кошарный СОЦИОЛОГИЯ Л.И. МЕЧНИКОВА И КЛАССИЧЕСКОЕ ЕВРАЗИЙСТВО	40
V.P. Kosharnyy SOCIOLOGY OF L.I. MECHNIKOV AND CLASSICAL EURASIANISM	40
Н.С. Зайчиков СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКА...	43

N.S. Zaychikov	
IMPROVEMENT OF SOCIAL PROTECTION OF WORKERS	43
E.O. Масленникова, Л.И. Найденова	
РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОФОТБОРА ПЕРСОНАЛА	
В КИНОКОМПЛЕКСЕ «СОВРЕМЕННОСТЬ».....	46
E.O. Maslennikova, L.I. Najdenova	
THE IMPLEMENTATION OF THE PROFESSIONAL SELECTION	
OF PERSONNEL IN THE CINEMA «SOVREMENNOST»	46
E.A. Павлова, Л.Ф. Каримова	
МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА.....	49
E.A. Pavlova, L.F. Karimova	
METHODS OF MOTIVATION OF PERSONNEL.....	49
O.V. Чистякова, Н.В. Корж	
ВЛИЯНИЕ МЕТОДА КРІ	
НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ СОТРУДНИКОВ.....	52
O.V. Chistyakova, N.V. Korzh	
THE IMPACT OF THE METHOD ON THE KPI EFFICIENCY	
OF THE STAFF	52
A.A. Симакова	
МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ В КОНЦЕПЦИИ ГЕРЦБЕРГА	56
A.A. Simakova	
MOTIVATIONAL FACTORS IN THE CONCEPT OF HERZBERG	56
E.P. Кочеткова, Е.А. Данилова	
ВЛИЯНИЕ ФАКТОРОВ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА	
НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	59
E.P. Kochetkova, E.A. Danilova	
INFLUENCE OF FACTORS OF MOTIVATION OF THE PERSONNEL	
ON EFFICIENCY OF ACTIVITY OF THE ORGANIZATION.....	59
O.P. Чалых	
ТРУДОВЫЕ УСТАНОВКИ ВОЕННЫХ ПЕНСИОНЕРОВ	
В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ.....	63
O.P. Chalykh	
LABOR INTENTIONS OF MILITARY PENSIONERS	
IN THE SPHERE OF EMPLOYMENT	63
C.I. Журавлева, Е.С. Тарханова	
МОТИВАЦИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ	66

S.I. Zhuravleva, E.S. Tarkhanova MOTIVATION OF LABOR OF CIVIL SERVANTS	66
Е.В. Серова, Д.А. Тюрин СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА	69
E.V. Serova, D.A. Tyurin THE NATURE AND CONTENT OF LABOR PROTECTION	69
О.А. Купцова, В.В. Ухоботов ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОТРАСЛИ	73
O.A. Kuptsova, V.V. Ukhobotov PROBLEMS OF USE OF THE MANPOWER IN AGRICULTURAL BRANCH	73
Ю.А. Карпухина ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ОПАСНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТОВ	76
Ju.A. Karpukhina FEATURES OF TRAINING AND RETRAINING OF EMPLOYEES OF HAZARDOUS PRODUCTION FACILITIES	76
Э.Р. Деникаева, Е.С. Тарханова СТРЕСС-ИНТЕРВЬЮ КАК ОДИН ИЗ МЕТОДОВ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ	79
E.R. Denikaeva, E.S. Tarkhanova STRESS-INTERVIEW AS A METHOD OF PERSONNEL SELECTION IN ORGANIZATION	79
И.А. Архипова, Л.Ф. Каримова МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ	82
I.A. Arkhipova, L.F. Karimova METHODS OF TRAINING PERSONNEL AT THE WORKPLACE	82
М.А. Архипова, Н.В. Корж СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА	85
M.A. Archipova, N.V. Korzh MODERN APPROACHES TO ASSESSMENT OF PERSONNEL TURNOVER	85
А.И. Дасаева СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА	88

A.I. Dasaeva	
THE SYSTEM OF PAYMENT FOR HOTEL AND RESTAURANT BUSINESS PERSONNEL	88
T.C. Стройкова, С.А. Барсукова	
АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТЕЙ В ПОДГОТОВКЕ И ПЕРЕПОДГОТОВКЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА	91
T.S. Stroykova, S.A. Barsukova	
ANALYSIS OF TRAINING AND RETRAINING NEEDS MANAGEMENT PERSONNEL	91
Е.С. Гузанова	
ПРОБЛЕМА ПРОФИЛАКТИКИ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ ТОРГОВОГО ПЕРСОНАЛА	94
E.S. Guzanova	
SPECIFICITY OF PERSONNEL ENGAGED IN NET WORK TRADING	94
Д.А. Тюрин	
БЕЗОПАСНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ И ОХРАНА ТРУДА ПЕРСОНАЛА	97
D.A. Tyurin	
ORGANIZATION SAFETY AND HEALTH OF PERSONNEL	97
М.А. Солдатова, Л.И. Найденева	
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОСТАВА ПЕРСОНАЛА НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ	100
M.A. Soldatova, L.I. Najdenova	
PECULIARITIES OF REGULATION OF SOCIO-PROFESSIONAL COMPOSITION OF THE STAFF IN A SMALL BUSINESS	100
Э.С. Суркина	
СТРАТЕГИИ АДАПТАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ	104
E.S. Surkina	
THE STRATEGY OF ADAPTIVE BEHAVIOR OF EMPLOYEES	104
Р.В. Дмитриев	
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ	106
R.V. Dmitriev	
FOREIGN EXPERIENCE OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY	106

Е.В. Серова	
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ И ЛЮДЕЙ ЗРЕЛОГО ВОЗРАСТА	110
E.V. Serova	
PECULIARITIES OF PROFESSIONAL SELF-CONSCIOUSNESS OF MODERN YOUTH.....	110
А.С. Суслов, С.А. Барсукова	
МИССИЯ И ЦЕЛИ КОМПАНИИ КАК ЧАСТЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ.....	113
A.S. Suslov, S.A. Barsukova	
MISSION AND GOALS OF THE COMPANY AS PART OF THE CORPORATE CULTURE	113
А.А. Зиманкина	
НЕСТАБИЛЬНОСТЬ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА И ФАКТОРЫ ЕГО СТАБИЛИЗАЦИИ	116
A.A. Zimankina	
INSTABILITY OF THE WORKFORCE AND FACTORS OF ITS STABILIZATION	116
А.М. Полещук	
ПРОБЛЕМАТИКА РАЗВОДОВ В МОЛОДЫХ СЕМЬЯХ.....	119
A.M. Poleshchuk	
PROBLEMS OF DIVORCE IN YOUNG FAMILIES	119
СОДЕРЖАНИЕ.....	123

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ КОНСОЛИДАЦИИ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

Сборник статей

Под редакцией *Г.Б. Кошарной, В.В. Ухоботова, Н.В. Корж*

Редактор *Н.В. Демичева*

Ответственный за выпуск – зав. отделом методических программ,
ученый секретарь НМС ПДЗ

Л.А. Горбункова

Компьютерная верстка *Е.С. Рассказовой, Е.Л. Соловьевой*

Подписано в печать 6.08.2018

Формат 60×84 1/16

Бумага тип. № 1

Отпечатано на ризографе

Уч.-изд. л. 7,74

Тираж 100 экз.

Заказ 24

АННМО «Приволжский Дом знаний»

440026, г. Пенза, ул. Лермонтова, 8А

Множительный участок ПДЗ

440026, г. Пенза, ул. Лермонтова, 8А

ДЛЯ ЗАМЕТОК

