

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

*III Международная
научно-практическая конференция*

**СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ
ФАКТОРЫ КОНСОЛИДАЦИИ
СОВРЕМЕННОГО
РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА**

Сборник статей

май 2019 г.

Пенза

УДК 316.4
ББК 60.5
С69

**СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ КОНСОЛИДАЦИИ
С69 СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА:**
сборник статей III Международной научно-практической
конференции. – Пенза: Приволжский Дом знаний, 2019. – 216 с.

ISBN 978-5-8356-1731-9

Под редакцией *Г.Б. Кошарной*, доктора социологических 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 978-5-8356-1731-9

©АНИМО «Приволжский Дом
знаний», 2019

УДК 338.24(075.8)

БИЗНЕС-ПЛАН КАК ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Г.Б. Кошарная

BUSINESS PLAN AS AN ESSENTIAL ELEMENT OF ENTREPRENEURSHIP

G.B. Kosharnaya

Аннотация. В статье подчеркивается необходимость составления бизнес-плана для предпринимателей, раскрываются основные функции и разделы бизнес-плана.

Ключевые слова: бизнес-план, конкуренция, стратегия маркетинга, социальная ответственность.

Abstract. The article emphasizes the need for a business plan for entrepreneurs, reveals the main functions and sections of the business plan.

Keywords: business plan, competition, marketing strategy, social responsibility.

Бизнес-план является необходимым документом во взаимоотношениях между инвесторами и предпринимателями. Банки выдают ссуды, как правило, только после предоставления обоснованного бизнес-плана, так как организация нового предприятия – дело серьезное, а в первые несколько лет риск особенно велик. Статистика свидетельствует о высоком проценте разорения новых предпринимателей. Чтобы не потерпеть крах, предприниматели должны тщательно готовить бизнес-план. Уже на этапе подготовки этого плана могут обнаружиться слабые места и пробелы, устранение которых потребует больших затрат времени и финансов. Если же проблем будет очень много и устранение их практически невозможно, предприниматель может уже на этом этапе принять решение об отказе от своих намерений и избежать потери средств [1].

Общепризнанно, что бизнес-план как важнейший элемент организации предпринимательской деятельности выполняет три основные функции:

Во-первых, он используется для разработки стратегии ведения бизнеса. При этом предпринимателю необходимо рассмотреть свою деятельность в комплексе, включая маркетинг, финансы и организацию производства.

Во-вторых, с помощью бизнес-плана предприниматель может оценить результаты деятельности своей фирмы за конкретный период. С бизнес-планом необходимо постоянно сверяться, чтобы выявить, по каким показателям фирма отклонилась от него и какой характер носят эти отклонения: благоприятный или негативный.

И, в-третьих, бизнес-план является инструментом привлечения денежных средств. Большинство инвесторов не вложат деньги в проект без наличия бизнес-плана. [2]

Часто предприниматели составляют бизнес-план на один год, но, как правило, бизнес-план составляется все-таки на 3-5 лет, но не более. При этом разбивку основных показателей в бизнес-плане для первого года делают помесечно, второго года – поквартально, а для последующих указывают показатели по годам.

Бизнес-план необходим не только для компаний, находящихся на этапе становления, но и тех фирм, которые находятся на этапе зрелости. В этом случае бизнес-план для уже сформировавшегося бизнеса выполняет свои функции. Дело в том, что бизнес-план для любой компании становится инструментом стратегического планирования. Одновременно бизнес-план может использоваться как для проверки предпринимательской идеи, так и для управления компанией, а также для прогнозирования результатов деятельности.

Специалисты-управленцы предлагают включать в бизнес-план 10-12 разделов, не более [3]. Важнейшим из них является резюме. И хотя оно располагается вначале, составлять его рекомендуется лишь после того, как готов весь бизнес-план, проработаны все его разделы и достигнута полная ясность во всех аспектах предстоящего дела. Резюме должно быть написано просто, лаконично и вместе с тем живым языком, чтобы вызвать интерес, т. е. если резюме не произведет впечатление на потенциальных партнеров, другие разделы бизнес-плана могут быть просто не прочитаны. В резюме приводятся сведения об основных особенностях фирмы и о той стадии развития, на которой она находится, разъясняется цель предлагаемого производства или услуги, новизна и отличие ее продукции от конкурентов. Здесь же в общем виде приводятся сведения о планируемых объемах продаж, выручке, рентабельности производства, размерах необходимого кредита и сроках его возврата.

Основная часть бизнес-плана посвящена товарам или услугам, с которыми компания планирует выйти на рынок. При этом необходимо подчеркнуть уникальность предполагаемого товара или услуги. Для наглядности можно поместить в данном разделе изображение самого товара (например, фото).

Важнейшим частью бизнес-плана является раздел «Стратегия маркетинга», который начинается с анализа рынка сбыта. Здесь необходимо объективно оценить потенциальную емкость рынка и определить свою нишу в нем. Исследуя рынок, необходимо также проанализировать деятельность возможных конкурентов, выделить основных из них, привести данные об их продукции (качество, цены и т.д.). В этом разделе бизнес-плана обычно обосновываются цены на товар, рассматриваются вопросы ценообразования, сбыта товара, рекламы, методы стимулирования продаж и т.д. В этом разделе бизнес-плана для наглядности следует поместить диаграммы, графики, таблицы и другие иллюстративные материалы.

Центральным разделом бизнес-плана является "Производственный план", где обосновывается возможность компании производить нужное количество товаров и услуг в нужные сроки и с требуемым качеством. Производственная деятельность рассматривается в бизнес-плане с точки зрения ресурсов, производственного процесса и объемов выпуска. С этой целью представляются проекты новых помещений для изготовления товаров, определяются поставщики сырья и материалов, комплектующих изделий, приводится описание технологии производства, а также дается описание системы организации контроля за качеством продукции.

В разделе бизнес-плана "Управление и организация" приводятся данные о количественных и качественных потребностях будущего предприятия в сотрудниках, описывается, как будет проводиться подбор и обучение персонала, оплата его труда. В этом разделе можно привести схему организации структуры будущего предприятия, где показать взаимодействие между собой различных служб, а также осуществление контроля в рамках организации. Следует подчеркнуть, что организационная структура компании должна обеспечивать наиболее эффективное выполнение стоящих перед ней задач.

В финансовом разделе бизнес-плана обобщается материал предыдущих разделов в их стоимостном выражении. Он включает в себя такие документы, как баланс денежных расходов и поступлений, прогноз объемов реализации продукции, таблицу доходов и затрат, баланс активов и пассивов предприятия, график (расчет) достижения безубыточности. Этот раздел бизнес-плана требует очень точного просчета всех показателей. Следует помнить, что слабая проработка финансового плана может явить-

ся причиной банкротства уже на начальной стадии. При составлении этой части плана следует привлекать в качестве консультантов различного рода специалистов (экономистов, бухгалтеров, финансистов и т.д.)

Для повышения имиджа организации и привлечения высококвалифицированных сотрудников в бизнес-план можно включить раздел о социальной политике, что позволит продемонстрировать социальную ответственность компании перед своими работниками, а также населением [4].

Разумеется, что составление бизнес-плана связано с большими затратами времени и средств, но эти затраты позволят предотвратить ошибки, ускорить становление предприятия и, значит, увеличить доходы предпринимателя.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б. Формирование культуры предпринимательства в переходном обществе (социально-экономические аспекты): дис. ... д-ра социолог. наук. Днепропетровск, 1999. С. 113-139.
2. Липсиц И.А. Бизнес-план – основа успеха: практическое пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Дело, 2012. 112 с.
3. Уткин Э.А. Бизнес-план компании. М.: ЭКМОС, 2012. 102 с.
4. Кошарная Г.Б. Социальная ответственность субъектов предпринимательства: история и современность // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2014. №1. С. 100-108.

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

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

ИНСТИТУТЫ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Ле Куанг Шон, М.Л. Балакина

INSTITUTES AND MEASURES OF SOCIAL PROTECTION OF EMPLOYEES IN THE ORGANIZATION

Le Quang Sean, M.L. Balakina

Аннотация. В данной статье дается определение термину «социальная защита населения», а также описаны основные институты и меры по обеспечению защиты работников на предприятии.

Ключевые слова: социальная защита работников, профессиональный союз, социальное партнерство, институты социальной защиты работников, меры социальной защиты.

Abstract. This article defines the term "social protection of the population" and describes the main institutions and measures to ensure the protection of workers in the enterprise.

Keywords: social protection of workers, trade Union, social partnership, institutions of social protection of workers, social protection measures.

На современном этапе развития экономики в России государство все больше внимания уделяет системе социальной защиты населения, несмотря на это, для нашего государства характерны обостренные социальные проблемы и нестабильная экономика. Однако обеспечить и гарантировать трудящимся удовлетворение их потребностей в социальной защите можно и на уровне организации, ведь интересы работодателя и работника взаимосвязаны, так как уровень прибыли компании зависит от уровня социальной защищенности сотрудника.

Понятие "социальная защита" можно рассматривать на конституционном уровне обеспечения прав и на конкретном уровне одной организации, так как данный термин очень широк в своем понимании. Социальная защита не только поддержка для определенных категорий работников, таких как пенсионеры или люди с ограниченными возможностями, грамотная социальная политика в компании направлена на поддержку каждого члена организации.

Социальная защита – это комплекс мер и мероприятий, направленных на повышение производительности труда и ее стимулирование, обеспечение для работников безопасного и достойного уровня жизни за счет улуч-

шения системы социальных и экономических гарантий, закрепленных государством. Такие гарантии обеспечиваются не только государством, но и работодателем [1, с. 56].

Структура социальной защиты состоит из обеспечения социальных и экономических услуг, а также социального страхования. Социальное страхование – это страхование персонала от изменения его материального и социального положения, сюда входит предоставление материальной помощи при травме на производстве, при инвалидности, оно является обязательным для работников [2, с. 25].

Институты, защищающие профессиональные интересы работников, – профессиональные союзы. Помимо традиционных профсоюзов на данный момент существуют независимые профессиональные союзы. При этом считать, что традиционные профсоюзы являются официальными, что только они могут защищать интересы работников законно, – неверно. Изменившиеся независимые профессиональные союзы также ведут борьбу за соблюдение правил работников вполне законно, при этом их требования не зависят от государственных структур [3, с. 320].

Профессиональный союз – это добровольное объединение людей, которые связаны интересами по роду их деятельности. Такие объединения создаются с целью защиты прав трудящихся и их представительства в процессе трудовых отношений.

Деятельность зависимых и независимых профессиональных союзов на данном этапе экономического и социального развития нашей страны трансформировалась в различные формы использования механизмов и форм социального партнерства. Механизм социального партнерства уже положительно себя зарекомендовал в странах с развитой демократией. Суть данного механизма – организация переговоров с представителями государства и работодателя, поиск компромисса и разработка решений.

Вместе с социально-организационными институтами существуют и социально-нормативные институты, не воплощающиеся в организации, а функционирующие самостоятельно. Систему таких институтов представляет каждая отрасль права, например, трудовое. Одними из самых важных социально-нормативных институтов в социальной защите работников на данный момент являются коллективные договоры, контракты, тарифные соглашения и так далее [4, с. 135].

Прогнозирование и планирование – два самых главных инструмента в процессе управления социальной защитой работников. Они предполагают меры по анализу состояния социальной среды в организации, воздействующих на нее факторов, а также разработку проектов, рассчитанных на перспективное использование возможностей [5, с. 574].

Ответственные за социальную защиту работников в организации для обеспечения мероприятий, направленных на защиту трудящихся, должны постоянно взаимодействовать со смежными управленческими структурами организации: профсоюзами и иными общественными объединениями; а также с территориальными и отраслевыми органами социального управления. К основным мерам социальной защиты работников также относятся подготовка проектов и документов по поводу социальных вопросов.

Систему эффективной социальной защиты в компании на практике можно реализовать, если увеличить уровень доверия работников. С помощью улучшения этой системы можно увеличить конкурентоспособность организации, развить новые направления своего бизнеса, увеличить доход, повысить производительность труда, снизить текучесть кадров, привлечь новых сотрудников и инвесторов, именно поэтому руководителям так важно уделять внимание социальной защите работников и постоянно финансировать.

Библиографический список

1. Пригожин А.И. Современная социология организации. М.: Интерпракс, 2015. 227 с.
2. Карелова Г.С. Социальная защита: вчера, сегодня и завтра // Человек и труд. 2017. №6. С. 24-28.
3. Гусков К.Н. Право социального обеспечения: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2014. 349 с.
4. Кузнецов М.А., Седлецкий А.В. Совершенствование охраны труда в системе социальной защиты работников малых предприятий // Традиционное, современное и переходное в условиях модернизации российского общества: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. Пенза: ПДЗ, 2018. С. 134-137.
5. Кошарная Г.Б., Каримова Л.Ф. Социальная поддержка населения как основное направление преодоления бедности // Помогаящие профессии: научное обоснование и инновационные технологии: сборник материалов Межрегиональной общественной организации «Академия гуманитарных наук». 2016. С. 573-576.

Ле Куанг Шон

Данангский педагогический университет, г. Дананг, Вьетнам

Балакина Мария Леонидовна

Пензенский государственный университет, г. Пенза, Россия

Le Quang Shon

Danang Pedagogical University,
Danang, Vietnam

Balakina M.L.

Penza State University,
Penza, Russia

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ КАРЬЕРНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ

Ха Ван Хоанг, В.В. Ацапкина

GENDER ASPECTS OF CAREER ADVANCEMENT

Ha Van Hoang, V.V. Atsapkina

Аннотация. Статья посвящена исследованию гендерных аспектов продвижения по карьерной лестнице. Определены личностные и поведенческие характеристики мужчин и женщин, оказывающие влияние на карьерный рост. Авторы приходят к выводу о трансформации гендерных ролей.

Ключевые слова: гендерные аспекты, карьерный рост, управленческая деятельность.

Abstract. Article is devoted to a research of gender aspects of advance on a career ladder. The personal and behavioural characteristics of men and women having an impact on career development are defined. Authors come to a conclusion about transformation of gender roles.

Keywords: gender aspects, career development, administrative activity.

Ранее большинство исследований карьеры, которые проводили зарубежные ученые, касалось в первую очередь мужчин. Однако начиная с 70-х годов XX века все большее число женщин в западных странах стали выходить на рынок труда и строить профессиональную карьеру. Если в СССР в условиях массовой трудовой занятости женщин наиболее значимой исследовательской проблемой было изучение совмещения женщинами профессиональных и семейных ролей, то за рубежом возник интерес к процессу продвижения женщин по карьерной лестнице.

На данный момент во многих странах все больше женщин занимают руководящие должности в крупных компаниях. Однако такое явление, как использование женского труда в управлении, в России до сих пор остается новым и непривычным.

Исследования гендерных различий показывают, что карьерный рост у мужчин и женщин характеризуются неравенством возможностей. Прежде всего существенное влияние на модели трудового поведения оказывают устойчивые стереотипы мужской и женской карьеры.

Во многих культурах имеется устоявшееся мнение о том, что мужчины и женщины обладают взаимоисключающими, противоположными личностными и поведенческими характеристиками.

Выбирая профессию, мужчины руководствуются такими факторами, как дальнейшая перспектива, возможность карьерного продвижения, высокая заработная плата, а главная мотивация для них заключается в стремлении к власти и независимости. Для женщин при выборе профессии характерна большая эмоциональность и ситуативность, а главная мотивация для них - получение интересного опыта, социальная значимость, а также взаимодействие в коллективе.

Особенность карьеры женщины состоит в необходимости сочетания продвижения по карьерной лестнице с активным выполнением ролей матери, жены, домохозяйки, что выступает источником «ролевого напряжения» и стресса, так как зачастую профессиональные и семейные роли являются одинаково значимыми. Выстраивание карьеры нередко сопровождается негативными эмоциональными переживаниями вследствие недостаточного внимания к семье.

Также следует отметить тот факт, что женщины устраивают свою профессиональную карьеру значительно позже мужчин. Как показывают исследования, большинство мужчин полностью достигают статуса зрелости в сфере труда к 30 годам, а карьерное продвижение и в дальнейшем остается главной задачей. Женщины же не перестают считаться новичками в профессиональном мире вплоть до достижения среднего возраста. Однако даже у тех женщин, которые, как и мужчины, достигали карьерных высот к 30 годам, происходила смена приоритетов с достижения профессионального успеха на семью. По причине прерывания женщинами своего профессионального развития у них гораздо меньше шансов на успех при принятии решения о продвижении по службе [1, с. 28].

Мужчинам гораздо в меньшей степени, чем женщинам, важен социально-психологический климат в коллективе. У женщин удовлетворенность отношениями с коллегами зачастую перевешивает такие недостатки рабочего места, как ограниченные перспективы карьерного роста и недостаточная заработная плата.

Статистика показывает, что заработная плата женщин ниже заработной платы мужчин и составляет в среднем 64% от средней заработной платы мужчин, что свидетельствует о дискриминации женщин на рынке труда [2, с. 4].

Однако из социально-психологических исследований можно сделать вывод, что в современном мире женщины в той же мере, что и мужчины, заинтересованы в продвижении по карьерной лестнице и повышении своего образовательного уровня. Тем не менее в российском обществе до сих пор актуально мнение о том, что для женщин путь по карьерной лестнице

связан с преодолением множества препятствий, а для мужчин – с реализацией множества возможностей [3, с. 131].

Таким образом, на фоне происходящих на данный момент социальных, политических и экономических изменений во всем мире содержание гендерных ролей подвергается трансформации. В последнее время наблюдается расширение профессиональной деятельности женщин. Это происходит вследствие возрастания роли женской самоактуализации, а также изменения жизненных ценностей и мотивации.

Библиографический список

1. Ковалев В.О. Гендерные различия в управленческой сфере. М.: Амалфея, 2013. 90 с.
2. Кошарная Г.Б. Гендерные различия в оплате на российском рынке труда // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества: сборник статей II Международной научно-практической конференции. Пенза: Приволжский Дом знаний, 2018. С. 3-6.
3. Кошарная Г.Б., Тарханова Е.С. Проблемы карьерного роста женщин в России и зарубежных странах // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2017. №2(42). С. 126-137.

Ха Ван Хоанг

Данангский педагогический
университет,
г. Дананг, Вьетнам

Ацапкина

Валерия Владимировна
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Ha Van Hoang

Danang Pedagogical University,
Danang, Vietnam

Atsapkina V.V.

Penza State University,
Penza, Russia

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

В.Н. Супиков, А.Н. Атюшов

IMPROVEMENT OF WORKING CONDITIONS AS A FACTOR OF MOTIVATION OF PERSONNEL

V.N. Supikov, A.N. Atyushov

Аннотация. В статье рассматриваются факторы, воздействующие на формирование условий труда. Особое внимание уделено элементам и требованиям, предъявляемым к рабочему месту для обеспечения чувства удовлетворенности работника и повышения производительности труда.

Ключевые слова: условия труда, рабочее место, режим труда и отдыха, работоспособность.

Abstract. In article the factors influencing formation of working conditions are considered. Special attention is paid to elements and requirements imposed to a workplace for ensuring feeling of satisfaction of the worker and increase in labor productivity.

Keywords: working conditions, workplace, work-rest schedule, working capacity.

Известный ученый в области организации труда Г.Н. Черкасов под условиями труда понимал совокупность факторов, определяющих возможности производительного приложения сил работников, т.е. степень социально-экономической рациональности затрат жизненных сил для достижения производственных целей [1, с. 166].

Благоприятные условия труда определяют возможности работника выполнять порученную ему работу в заданном объеме и ритме. Неблагоприятные условия труда ведут к ухудшению здоровья сотрудников, что вызывает их отрицательную реакцию и снижение качества выполняемых работ. Кроме того, плохие условия труда приводят к отчуждению труда работника и соответственно снижению качества и производительности труда [2, с. 79]. Обеспечение же здоровых и безопасных условий труда улучшает психологическое самочувствие, отношение к выполняемой работе и руководству организации, повышает эффективность и конкурентоспособность организации в целом.

Автоматизация современного производства породила существенные изменения функции работника в нем: труд в физическом отношении стал более легким, но более напряженным в нервно-эмоциональном отношении. Управление сложным дорогостоящим оборудованием налагает высокую ответственность на работника за своевременность и точность выполняемых действий, так как даже небольшая ошибка может быть чревата серьезными последствиями, часто угрожающими целостности системы, здоровью коллег и самого работника.

Во избежание несчастных случаев на производстве необходимо создать безопасность и благоприятные условия труда, установить соотношение между трудом и отдыхом, улучшить медицинское, транспортное и другие виды обслуживания.

Для того чтобы повысить качество условий труда на рабочем месте, руководителю необходимо учитывать факторы, воздействующие на их формирование, которые следует объединить в три группы:

1. Факторы, оказывающие непосредственное воздействие на формирование материально-вещественных элементов условий труда, к которым относятся: предметы и орудия труда, средства труда, применяемые режимы труда и отдыха.

2. Факторы, характеризующие воздействие на работников среды обитания, климатических, геологических и биологических особенностей местности, где протекает работа.

3. Факторы, обусловленные производственными отношениями:

нормативно-правовые факторы: основы законодательства, законы, правила, нормы, стандарты и практика государственного и общественного контроля за их соблюдением;

социально-психологические факторы, характеризующие отношение работников к труду, определяющие психологический климат в коллективе;

экономические факторы, предусматривающие систему льгот и компенсаций, моральное и материальное стимулирование.

Для того чтобы повысить производительность труда в организации, необходимо создать безопасные условия труда на рабочем месте. Б.М. Генкин определяет рабочее место как часть производственного пространства, оснащенную средствами труда для выполнения элементов производственного процесса одним или группой сотрудников [3, с. 70].

Элементы рабочего места представляют собой совокупность элементов предметной среды на рабочем месте, необходимых для решения работником поставленной перед ним производственной задачи. К ним относятся: техническая документация; основные средства труда (производственное оборудование); вспомогательные средства труда (технологиче-

ская и организационная оснастка, предназначенная для обеспечения условий работы основного оборудования и протекания технологического процесса).

Следует выделить основные требования, которые необходимо предъявлять к рабочим местам:

санитарно-гигиенические, устанавливающие внешнюю производственную среду (микроклимат, состояние воздуха, шум, вибрация, освещение), а также санитарно-бытовое обслуживание на производстве;

психологические и физиологические, направленные на содержание трудовых процессов, характер труда (физическая и нервная, психическая нагрузка, монотонность, темп и ритм труда);

эстетические, влияющие на формирование чувств работника (оформление интерьера, производственной одежды, применение функциональной музыки);

социальные, характеризующие взаимоотношения в трудовом коллективе и создающие соответствующий психологический настрой работника и работодателя;

режим труда и отдыха, обеспечивающий высокую эффективность труда и сохранение здоровья работника [4, с. 321].

Таким образом, обеспечение благоприятных условий труда улучшает психологическое самочувствие, отношение к работе и руководству, дает человеку чувство удовлетворенности, повышает его мотивацию и соответственно повышает эффективность и конкурентоспособность организации в целом.

Библиографический список

1. Бухалков М.И. Управление персоналом: учебник. М.: ИНФРА-М, 2007. 368 с.
2. Кошарная Г.Б., Мордишева Л.Н. Проблема отчуждения труда работников в современных организациях // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2012. №1 (21). С. 78-86.
3. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов. 6-е изд., изм. и доп. М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 416 с.
4. Дедкова И.Ф., Федорова Т.П. Управление эффективностью рабочего места // Теория и практика общественного развития. 2011. № 8. С. 321-323.

Супиков Вадим Николаевич
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия
E-mail: k-siup@mail.ru

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

УДК 316.4

РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СНИЖЕНИЮ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

М.А. Архипова

DEVELOPMENT OF MEASURES TO REDUCE STAFF TURNOVER.

М.А. Archipova

Аннотация. В статье рассматриваются современные методы управления персоналом, в частности, уделено внимание сокращению текучести кадров, а также анализируются мероприятия, разработанные по снижению текучести кадров.

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

Abstract. The article deals with modern methods of personnel management, in particular, attention is paid to the reduction of staff turnover. Analysis and measures developed to reduce staff turnover.

Keywords: movement of human resources, personnel management, staff turnover, human resources.

К основным мероприятиям, способствующим снижению текучести персонала, отнесены следующие: мониторинг причин увольнения, улучшение условий труда, внедрение новых технологий и новой техники, повышение оплаты труда и совершенствование методов мотивации за эффективный труд, организация отдыха и восстановления сил, возможность учебы и карьерного роста. Реализация данных мероприятий позволит снизить текучесть персонала на предприятии и повысить эффективность его деятельности.

Персонал является одним из наиболее сложных объектов управления в организации, поскольку в отличие от материальных факторов производства персонал обладает возможностью принимать решения и критически оценивать предъявляемые к ним требования. Управление персоналом ор-

ганизации предусматривает информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое и документарное обеспечение системы управления персоналом. Руководители и работники подразделений системы управления персоналом организации решают вопросы оценки результативности труда руководителей и специалистов управления, оценки деятельности подразделений системы управления организации, оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом, аудита персонала [1]. Система управления персоналом – это совокупность элементов (цели, функции, кадры, технические средства, информация, методы организации деятельности и управления), формирующих кадровый комплекс организации. Система управления персоналом включает в себя следующие элементы деятельности управленческого персонала:

отбор: оценка кандидатов на рабочие места, отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора;

определение заработной платы и компенсации: разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения персонала;

профориентация и адаптация: введение нанятых работников в организацию и подразделения, развитие у работников понимания того, что ожидает от них организация и какой труд в ней получает заслуженную оценку;

обучение: разработка программ обучения персонала в целях эффективного выполнения работы и его продвижения;

оценка трудовой деятельности: разработка методик оценки трудовой деятельности и доведение ее до работника;

трудовые отношения: осуществление переговоров по заключению коллективных договоров;

занятость: разработка программ обеспечения равных возможностей занятости (гарантии занятости и снижения текучести кадров обеспечивают значительный экономический эффект и побуждают работников к повышению эффективности своей работы) [2].

Одной из важнейших функций управления персоналом является снижение текучести кадров. Текучесть кадров вызывает дополнительные затраты на производство, выражаемые в частичной безработице (фрикционная), а также в затратах на обучение и адаптацию вновь принятых работников.

Для эффективной работы нужно создать комфортные условия труда: оснащать работников всем необходимым, обеспечивать безопасность труда, снабжать канцелярскими товарами, следить за освещенностью. Помимо комфорта в процессе работы, можно также создать комфортные усло-

вия отдыха: открыть комнату психологической разгрузки, ввести в штат психолога. Это поможет стабилизировать микроклимат в коллективе, избежать излишних стрессов сотрудников, улучшить психологическое здоровье сотрудников, о котором, как и о физическом не стоит забывать [3].

Большое значение в кадровой политике предприятия играет отдел кадров. Он должен принимать участие в определении стратегических задач предприятия, проводить аудит кадровой работы, осуществлять не только оформление трудовых отношений, но и разработку программы по развитию персонала, формулировать систему мотивации рабочих.

Для развития профессионализма можно перемещать руководителей низшего и среднего звеньев из одного подразделения в другое (например, в период отпуска руководителя среднего звена). Во время этого перемещения работник знакомится с другим подразделением, получает опыт работы в несколько иной сфере, улучшает свои коммуникативные навыки и повышает квалификацию [4].

Предложенные мероприятия позволяют улучшить условия труда, повысить мотивацию эффективного труда и на этой основе снизить текучесть кадров.

Библиографический список

1. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента. М., 2016. С.159.
2. Жариков В.Д., Аль Мамари Мохаммед Обайд. Современная концепция управления персоналом на промышленном предприятии // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. 2017. №2. С. 176.
3. Жариков В.Д. Модель роста производительности труда персонала на промышленном предприятии // Организатор производства. 2018. №5. С. 66–67.
4. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ерёмина. М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2017.

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

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

УЧЕТ ТЕМПЕРАМЕНТА ПРИ РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ

А.К. Байбулатова, В.В. Матиева

CONSIDERATION OF TEMPERAMENT WHEN WORKING WITH STAFF

A.K. Baibulatova, V.V. Matieva

Аннотация. В статье рассмотрены основные виды темперамента. Выделены важнейшие факторы темперамента, влияющие на работоспособность персонала.

Ключевые слова: темперамент, холерик, флегматик, сангвиник, меланхолик, трудоголизм.

Abstract. The article describes the main types of temperament. The most important factors of temperament, influencing efficiency of the personnel are allocated.

Keywords: temperament, choleric, phlegmatic, sanguine, melancholic, workaholic.

Особенности темперамента оказывают существенное влияние на продуктивность работы индивидуума. В современных условиях активно внедряются специальные методики, позволяющие выделить претендентов с психофизиологическими качествами, наиболее подходящими для HR менеджеров. Например, разработаны тесты для профессионального отбора, оценивающие такие параметры, как: внимание, быстрота реакции, скорость двигательной реакции и другие [1, с. 42].

Необходимо обратить внимание на то, что темперамент, определяя динамические стороны деятельности и поведения индивида, не определяет их социальную направленность. Соответственно, не стоит говорить о негативных или положительных характеристиках темперамента. В таком случае к ним следует относиться как к более или менее подходящим, учитывая их влияние на индивидуальный стиль деятельности.

Так как темперамент является устойчивой природной основой поведения индивидуума, то следует прибегать не к перестройке человека, а к нахождению наиболее подходящих способов реализации его качеств с учетом темперамента, поскольку каждый индивидуум вырабатывает некоторый стиль и приемлемый темп деятельности в ходе выполнения определенных профессиональных задач. [2, с. 52]

При индивидуальном подходе к сотрудникам требуется подбирать такие формы деятельности, к которым легче адаптируется индивидум с конкретным типом темперамента.

Человека с темпераментом холерика необходимо постоянно загружать работой и решениями учебных или производственных задач. Несмотря на предрасположенность к активной деятельности, работник-холерик часто свои силы переоценивает. Холерикам подойдут профессии с высокой ролью человеческого фактора, умением налаживать контакты и располагать к себе. Данный тип темперамента больше всего пользуется успешностью в роле руководителя. Холерику подойдут все профессии, отличающиеся бурлящей энергией.

Холерику не подходят профессии с однообразной работой, от этого он быстро устаёт и теряет интерес к выполняемой им работе.

Человек с сангвиническим темпераментом характеризуется уравновешенностью и принятием с улыбкой проблем и установлением их на задний план. Также сангвиник сможет быстро приспособиться к новым условиям и способен оперативно решать текущие задачи, может быстро переключать свое внимание с одного объекта на другой. Сангвиник хорошо подходит для разрядки напряженности в коллективах. Человек с таким темпераментом мало подвержен стрессу и нервным срывам, но не следует поручать ему монотонную работу.

Сангвинику подойдут яркие, живые профессии, в которых он сможет проявить свои коммуникативные способности и креативность.

Флегматик является обладателем самого стабильного темперамента. Также он незаменим в ситуациях, которые требуют обстоятельности и пристального внимания в делах, неторопливости и терпения, но у него возникают трудности при работе с повышенной активностью.

Флегматику подойдут такие профессии, как: менеджер по продажам, электрик, математик, врач, системный администратор, бухгалтер.

Флегматику не подойдут профессии с повышенным уровнем стресса или постоянно изменяющимся графиком.

Меланхолики обычно не стремятся занимать лидирующие позиции в коллективе. В комфортной для них среде они очень исполнительны, отзывчивы, проявляют высокую интеллектуальную и практическую работоспособность.

Для меланхолика характерна ранимость, замкнутость, отчужденность. В обычном состоянии, в спокойной и привычной обстановке он успешно справляется с поставленными задачами. Меланхоликам нравится работать. Поэтому его можно приравнивать к трудолику. Трудоголизм – это стремление человека слишком много трудиться, выходящее за грани адекватно-

го трудолюбия. Трудоголизм демонстрирует аддитивный момент данного явления, проще говоря, деструктивную зависимость от работы [3, с. 200].

Труд для меланхолика – специфический «щит», который защищает его от страхов и тревог. Однако со временем такой «щит» трансформируется в навязчивую зависимость. Меланхолик воспринимает работу как «спасательный круг», который потом награждается эйфорией.

Без любимого вида деятельности меланхолики бы впали в глубокий транс и никогда бы из него не выходили. Поэтому меланхолик «убегает в работу», так как не может разрешить все существующие психологические проблемы в общении с людьми. Он теряет возможность общения с людьми, отделяется от коллектива на работе, что может привести к развитию существенных дефектов личности. Такому человеку стоит выбирать профессию, в которой результат оценивается не по количеству, а по качеству выполнения. Подходящая ему деятельность может показаться монотонной, но главное, чтобы она усиливала его творческие и интеллектуальные способности.

У меланхолика возможно возникнут проблемы в сфере, где имеют место частые форс-мажоры, разные перемены, даже минимальные стрессовые ситуации.

Таким образом, каждый вид деятельности должен соответствовать особенностям психики человека. Не существует темпераментов, идеально пригодных для всех видов деятельности. Важно направить темперамент человека в его деятельности так, чтобы он соответствовал выполняемой работе.

Библиографический список

1. Забегалина С.В., Белозёрова Л.А., Чигарькова А.В. Структура личности специалиста, обеспечивающая эффективность деятельности в особых условиях // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2015. №1. С. 324.
2. Батаршев А.В. Темперамент и свойства высшей нервной деятельности. Психологическая диагностика. М.: Сфера, 2012. С. 96.
3. Рамендик Д.М. Общая психология и психологический практикум. М.: Форум, 2013. 304 с.

Байбулатова
Алсу Каримовна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

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

УДК 330,331.101.3

**ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДОВ
НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА
В ОРГАНИЗАЦИИ**

С.А. Барсукова, Н.В. Белянина

**FEATURES OF USE OF METHODS OF NON-MATERIAL
MOTIVATION OF THE PERSONNEL IN THE ORGANIZATION**

S.A. Barsykova, N.V. Belyanina

Аннотация. В статье проводится анализ методов нематериальной мотивации персонала и обосновывается их воздействие на эффективность работы персонала организации.

Ключевые слова: нематериальная мотивация, методы нематериальной мотивации, виды нематериальной мотивации.

Abstract. The article analyzes the methods of non-material motivation of personnel and substantiates their impact on the efficiency of the organization's personnel.

Keywords: non-material motivation, methods of non-material motivation, types of non-material motivation.

Мотивацию сотрудников в организации можно разделить на материальную и нематериальную. Суть материальной мотивация предельно ясна – поощрения финансами, то есть повышение зарплаты, выдача премии и т.п. Нематериальная же не предполагает подобных поощрений, она работает в иной области, и при правильном использовании именно такой мотивации эффективность сотрудников может быть повышена в разы, порой нематериальная мотивация оказывается гораздо действеннее материальной.

Большой вклад в разработку проблемы мотивации труда внес А. Маслоу, создав иерархическую пирамиду потребностей. Несмотря на различные критические замечания со стороны исследователей, его научные выводы послужили отправной точкой для множества разработок и концеп-

ций. Идеи Маслоу получили дальнейшее рассмотрение в трудах таких исследователей, как К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд.

Согласно теории Маслоу, материальная мотивация способна удовлетворить лишь низшие потребности человека, отсюда ее краткосрочность, то есть повышение зарплаты или выдача иных денежных поощрений лишь на непродолжительный срок сможет повысить эффективность деятельности работника [1, с. 144]. Следует отметить, что нематериальная мотивация должна применяться наряду с материальной, вызывая позитивный синергетический эффект. Элементы нематериальной мотивации повышают вовлеченность сотрудников в трудовой процесс, увеличивают производительность труда и повышают их лояльность организации [2, с. 296-297].

Основные виды нематериальной мотивации:

1. Социальная мотивация. Самым простым примером такой мотивации является медицинская страховка, или периодические бесплатные курсы по повышению квалификации, обучающие курсы. Также социальной мотивацией может стать и открытость, прозрачность в вопросе карьерного роста, то есть если начальник конкретно и ясно объясняет детали возможности роста по карьерной лестнице, то работник оказывается действительно готов и замотивирован выполнять эти требования, тем самым повышая продуктивность и качество работы.

2. Психологическая мотивация. Этот уже более тонкая и осторожная работа с сотрудниками, однако такая работа дает не менее ощутимые плоды. Основа психологической мотивации – это общение. Причем важно понимать, что это не просто общение на равных, а общение, построенное на взаимном уважении, на необходимой субординации между руководством и подчиненными. Важно, чтобы руководитель понимал сотрудников и учитывал личные потребности каждого из них, шел навстречу в некоторых личных вопросах, но при этом не забывал о необходимой дисциплине и дистанции.

3. Моральная мотивация. Важно уметь отличать мотивацию психологическую от моральной. Сотрудники должны быть морально удовлетворены, то есть должны реально осознавать, что их работа оценена по достоинству. Достичь этого можно при помощи различных поощрений за достижение тех или иных успехов.

4. Организационная мотивация. Заключается в организации рабочего места, места отдыха, столовой или буфета, возможно, даже спортивных залов и прочих помещений, способных обеспечить комфортное пребывание сотрудников на работе. Конечно, это включает финансовые затраты,

однако они не напрямую выплачиваются сотрудникам и используются для улучшения атмосферы рабочего пространства [3, с.276].

Правильное использование методов нематериальной мотивации положительно влияет на [4, с.214]:

- качество работы каждого сотрудника и отдела в целом;
- уровень производительности труда в компании;
- рентабельность компании;
- развитие и успех компании.

Соответственно, от верно выбранной и реализуемой программы нематериальной мотивации зависит производительность не только одного человека, но и всей компании в целом, что напрямую влияет и на рентабельность компании и ее устойчивость.

Для достижения результатов должен быть исполнен ряд условий:

создание атмосферы, в которой существует здоровая конкуренция, но при этом сотрудники чувствуют себя комфортно;

формирование и закрепление знаний, умений и навыков, получить которые можно лишь практическим путем. Желание их получить, организованное при хорошей мотивации, – движущий элемент данной цели;

повышение квалификации работника, реализация его творческого потенциала.

Ноздрин Е.Е. обращает внимание на такие характеристики нематериальной мотивации [5, с.403–405]:

1. Нематериальная мотивация должна решать задачи тактического характера для бизнеса, которые необходимо решить в ходе текущей работы. Примером может быть обучение персонала с целью овладения навыками работы в новом подразделении.

2. Нематериальная мотивация должна касаться всех категорий персонала предприятия. Однако должны быть разработаны условия для ее применения в отдельных вариантах. Если оплата детского сада за счет компании касается всех, независимо от должности и стажа работы, то получение путевки в санаторий может применяться в случае каких-то особых достижений.

3. Нематериальная мотивация должна учитывать этап жизненного цикла развития компании.

4. Оптимальный подбор методов нематериальной мотивации. То есть нематериальная мотивация должна носить индивидуальный характер и учитывать особенности каждого работника.

5. Нематериальная мотивация должна обладать эффектом новизны. То есть поощрения не должны становиться обыденным явлением. Каждо-

му предприятию необходимо разрабатывать раз в полгода новую мотивационную программу.

Нематериальная мотивация имеет огромное число вариаций.

К примеру, мотивирующие совещания; соревнования и конкурсы; поздравления со знаменательными датами; информирование о достижениях; положительная оценка со стороны коллег; помощь в решении проблематики семьи.

Организация нематериальной мотивации во многом зависит от сферы деятельности субъекта предпринимательской деятельности, организационной структуры, жизненного цикла организации [4, с.314].

Таким образом, при внедрении программы нематериального стимулирования сотрудников организация делает определенные финансовые вложения. Однако в целом они оказывают гораздо более значительный эффект, чем прямые затраты на выплату премий.

Библиографический список

1. Кошарная Г. Мотивационная структура российского предпринимателя // Проблемы теории и практики управления. 2006. № 4. С. 110-116.
2. Щанина Е.В. Управление мотивацией персонала как важнейший фактор стабильности коллектива организации // Материалы XIX Международной научно-методической конференции, посвященной 70-летию Победы в Великой Отечественной войне / под ред. А.Д. Гулякова, Р.М. Печерской. 2015. С. 296-297.
3. Комаров Е.И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом // Управление персоналом. 2013. № 1. С. 380.
4. Минков Е.Г. Мотивация. Структура и функционирование. М.: Феникс +, 2014. 416 с.
5. Ноздрина Е.Е. Система нематериальной мотивации персонала: 5 основных правил создания // Молодой ученый. 2015. №15. С. 487.

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

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

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

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

ВЛИЯНИЕ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

С.А. Барсукова, А.С. Кукалева

INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES ON ORGANIZATION ACTIVITIES

S.A. Barsukova, A.S. Kukaleva

Аннотация. В статье рассматриваются сущность и содержание текучести кадров. В результате сравнения понятийных характеристик явления «текучесть кадров» и определения её нормы выяснилось отсутствие единства в формировании определения и уровня движения оборачиваемости кадрового потенциала.

Ключевые слова: текучесть кадров, движение персонала, трудовые ресурсы, управление персоналом, движение трудового потенциала.

Abstract. The article discusses the nature and content of staff turnover. As a result of a comparison of the conceptual characteristics of the “staff turnover” phenomenon and the determination of its norm, the lack of unity in the formation of the definition and the level of movement of personnel potential was found out.

Keywords: staff turnover, personnel movement, labor resources, personnel management, labor potential movement.

Основополагающую роль в системе управления персоналом на предприятии играет всесторонний, систематический и непрерывно действующий процесс глубокого анализа и предотвращения бесконтрольного прироста и выбытия кадров.

Корни концепции управления персоналом уходят весьма глубоко в историю существования человеческого общества и нашли своё проявление ещё в древних первобытных общинах, когда грамотное распределение обязанностей отражалось на степени выживаемости всего рода. С появлением государственной армии, в которой могли состоять исключительно самые выносливые и сильные солдаты, активное развитие начали процессы подбора и движения персонала. Именно с того периода в становлении системы управления персоналом берут своё начало научные труды ученых мира.

Отдельное место во всей концепции управления человеческими ресурсами занимает понятие текучести персонала. Методологический сло-

варь В.М. Анисимова толкует данный термин как процесс, характеризующийся неплановым, неорганизованным и часто непредвиденным перемещением работников из одного учреждения, предприятия, фирмы в другое. [1, с. 283]

Олишевский С.Е., Тимофеева М.А. о текучести кадров пишут как о постоянной утечке части персонала в связи с увольнениями по собственному желанию из-за различных нарушений трудовой дисциплины и внутреннего распорядка [2].

Румянцева З.П. характеризует текучесть как явление, которое представляется непосредственной причиной указанного ущерба, а именно стихийное, неорганизованное движение рабочей силы [3].

Бутов Р. рассматривает текучесть кадров как не только социальную и бытовую неустроенность, но и сложности самореализации или самоутверждения [4].

Кибанов А.Я. в своём учебном пособии даёт сразу два понятия данному явлению [5]:

1) текучесть кадров – движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом (условиями труда, быта) и неудовлетворенностью организации данным работником (его недисциплинированностью, систематическим невыполнением обязанностей без уважительных причин);

2) текучесть кадров – увольнение по собственному желанию, как и увольнение по инициативе администрации в связи с прогулами работников, систематическими нарушениями трудовой дисциплины.

Тот факт, что высокий уровень текучести – фактор, негативно влияющий на динамичное развитие организации, ни для кого не секрет: руководство вынуждено регулярно изыскивать средства на поиск и набор персонала, его обучение и адаптацию. Однако низкий уровень текучести также имеет негативное влияние – это приводит к застою человеческого потенциала. Новые люди, пришедшие в компанию, приносят с собой новые идеи, подходы, отчего повышается эффективность всех процессов, происходящих в организации.

Общепринятая норма движения персонала варьируется в диапазоне от 3 до 6 % в год. При анализе уровня текучести кадров стоит учитывать специфику деятельности организации и продолжительность существования её на рынке. Так, например, нормальная текучесть кадров в IT-сфере составляет от 5 до 9 % в год, а в гостиничном, ресторанном бизнесе от 75 до 80 % в год. Кроме того, не стоит забывать о том, что уровень текучести в организации обуславливается ещё и тем, на каком уровне наблюдается отток

кадров: текучесть рабочих кадров может составлять 60%, а среди топ-менеджеров – от 0 до 2 % в год.

В заключение следует подчеркнуть, что текучесть кадров – это неотъемлемый процесс в управлении персоналом. Измеримое и контролируемое движение персонала необходимо для высокоэффективного развития компании [6, с.272].

Библиографический список

1. Анисимов О.С. Методологический словарь для стратегов. Т. 2 Методологическая парадигма и управленческая аналитика. М., 2004. 364 с.
2. Олишевский С.Е., Тимофеева М.А. Текучесть кадров: психологические аспекты // Управление персоналом. 1996. № 7. С. 29-36.
3. Румянцева З.П. Общее управление организацией. Теория и практика. М.: Инфра-М, 2009. 304 с.
4. Бутов Р. Мобильность кадров // Управление персоналом. 2000. №6. С. 34-38.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. М.: КНОРУС, 2016. 360 с.
6. Кошарная Г.Б. Технологии управления персоналом организации // Университетское образование (МКУО-2015): сб. статей XIX Международной научно-метод. конф., посвящ. 70-летию Победы в Великой Отечественной войне. Пенза: ПДЗ, 2015. С. 272-273.

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

**Кукалева
Алёна Сергеевна**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

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

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

ТРЕНИНГ КАК МЕТОД АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Е.А. Безверхова

TRAINING AS A METHOD OF ACTIVE PERSONAL TRAINING

E.A. Bezverhova

Аннотация. В статье дано определение понятию «тренинг», описан тренинг профессиональных умений, как один из часто встречающихся методов активного обучения персонала, а также представлены основные этапы организации тренинга в компании.

Ключевые слова: тренинг, тренинг персонала, обучение персонала, тренинг профессиональных умений, активные методы обучения персонала.

Abstract. The article defines the concept of “training”, describes the training of professional skills as one of the most frequently encountered methods of active personnel training and presents the main stages of organizing training in a company.

Keywords: training, personnel training, personnel training, training of professional skills, active methods of personnel training.

Слово «тренинг» произошло из английского языка и в переводе означает – воспитание, а также подготовка, тренировка и обучение на практических занятиях.

Тренинг – это особая форма обучения, которая нацелена на развитие или изменение знаний и установок человека для повышения эффективности его деятельности [1, с. 12].

Тренинг применяются в разных сферах деятельности: бизнес-тренинги, психологические, тренинги личностного роста и развития личности, эзотерические, исследовательские и многие другие. Объединяет их то, что они позволяют человеку развить так называемые «скиллы» или навыки, чтобы становиться успешнее в профессиональной деятельности, личной жизни или какой-то специальности.

В организациях для обучения сотрудников используют метод корпоративных тренингов, позволяющих выработать навыки и умения, которые можно было бы реализовать в той или иной профессии: управление организацией, продажи, управление временем, умение убеждать и так далее.

Среди других форм обучения тренинг отличает активность его участников, а также внимание к получению практических навыков. Осуществляется данный метод через ролевые и деловые игры, дискуссии, упражнения, психогимнастику и психодраму. Обучение во время тренингов проходит в режиме действий, анализа полученного опыта, а также обязательной обратной связи от участников, это позволяет исследовать свои собственные методы работы и стратегии взаимодействия.

Наибольшей популярностью среди корпоративных тренингов пользуются тренинги профессиональных умений и коммуникативной компетентности.

Тренинг коммуникативной компетентности позволяет человеку освоить приемы эффективного взаимодействия с окружающими людьми: перед группой ставятся задачи максимально конкретные (повысить уровень обслуживания клиентов, навыки разрешения конфликтов). [2, с. 43]

Тренинг профессиональных умений полезен и для начинающих, и для опытных специалистов. Для начинающих специалистов данный тренинг позволяет развить свои потенциальные способности, для уже опытных людей это способ проанализировать свою профессиональную деятельность и рассмотреть ее сильные и слабые стороны.

Перед началом проведения тренинга в компании необходимо определить потребность в обучении, выделить проблему, которую необходимо решить в процессе. Для этого можно поговорить с сотрудниками и выяснить, какие сложности возникают у них в работе, общаться лучше индивидуально. Еще один вариант – запустить анкету для сотрудников. Результаты такого исследования покажут потребность в обучении, а также область работы, в которой оно требуется.

В некоторых случаях сразу ставится задача повышения корпоративной культуры того или иного отдела организации. Например, руководители хотят ввести определенные стандарты, которые нужно было бы донести до сотрудников компании. [3]

После определения потребности в обучении руководителю требуется выбрать компанию, которая будет заниматься проведением тренинга. На данный момент на рынке представлено очень много представителей тренинг-направления. Во-первых, это консалтинговые компании, во-вторых, компании, специализирующиеся на тренингах в определенной сфере, в-третьих, это отдельные тренинг-специалисты. Выбор партнера для проведения тренинга в конкретной компании индивидуален, зависит от того, что вы хотите получить в результате.

После проведения тренинга важным моментом является получение обратной связи от сотрудников:

было ли обучение для них полезным;
как в целом тренинг оценен сотрудниками;
что они внесли бы в программу тренинга;
насколько компетентным был тренер;
насколько хорошо был организован тренинг;
комментарии от сотрудников в свободной форме. [4, с. 67]

Данная информация будет полезной как руководителю организации, в которой проходил тренинг, так и самому тренеру.

Следующий этап, который следует пройти руководителю, решившему провести в своей компании тренинг, – оценка эффективности данного обучения. Оценивать следует по конкретным показателям, которые выражаются в работе: отзывы клиентов, партнеров, а также руководителей отделов, для сотрудников которых было проведено обучение.

Повторный тренинг целесообразно проводить через полгода-год, так как объем информации достаточно большой, но усваивается не весь и забывается в процессе осуществления профессиональной деятельности, также у тренеров со временем появляются новые техники и приемы, которые могли бы быть полезны сотрудникам. [5, с. 144]

Важным этапом после проведения тренинга является поддержание его результатов, а также стимулирование применения полученных сотрудниками знаний на практике.

Тренинг – отличный способ обучения сотрудников в компании. Помимо того, что ими будет приобретен новый опыт, они смогут повысить уровень своих компетенций, у сотрудников значительно повысится лояльность к компании, так как обучение – одно из составляющих корпоративной культуры. Если руководителем все же принято решение о проведении тренинга в компании, важной задачей будет найти грамотного специалиста, от которого будет зависеть эффективность проведенного мероприятия. Во многих компаниях тренинги могут проводить сами руководители подразделений или HR-менеджеры, если они компетентны в области профессиональных знаний, на улучшение которых нацелено обучение.

Библиографический список

1. Буйло Е.В., Иванова И.В. Тренинг как метод развития коммуникативной компетентности // Научно-методическая работа. 2014. №12. С. 12.
2. Шакирова И. Тренинги для персонала: корпоративные стандарты обучения и оценки. М.: Речь, 2008. 144 с.

3. Журавлёв А. Специфика обучения с помощью тренингов // Научные исследования в образовании. 2013. №1. С. 49-53.
4. Форсайт П. Развитие и обучение персонала. СПб.: Нева, 2004. 192 с.
5. Папонова Н. Обучение персонала компании. М.: Финпресс, 2011. 176 с.

Безверхова
Екатерина Алексеевна
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

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

УДК 331.101.38

УПРАВЛЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

П.К. Белянин

MANAGEMENT OF MATERIAL MOTIVATION OF PERSONNEL

P.K. Belyanin

Аннотация. Данная статья посвящена обзору одного из видов мотивации, а именно материальной мотивации. В статье даётся описание ее целей, задач и принципов, проводится анализ преимуществ и недостатков материальной мотивации.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, материальное стимулирование.

Abstract. This article is devoted to a review of one of the types of motivation, namely material motivation. The article describes its goals, objectives and principles, analyzes the advantages and disadvantages of material motivation.

Keywords: motivation, stimulation, material incentives.

Успех в бизнесе зависит от трех аспектов – квалифицированного персонала, востребованного продукта и прибыли. Если у организации имеются

ся проблемы с эффективностью работы персонала, то это сказывается на выпуске продукции и получении прибыли. Собственники предприятий давно пришли к выводу, что мотивация персонала является основой успешной деятельности организации.

На современном этапе развития экономики мы видим, что ни одна система управления не может успешно функционировать, если она не включает в себя эффективную систему мотивации труда, побуждающую каждого конкретного работника работать качественно и добросовестно для достижения конкретно поставленных целей организации [1, с. 23].

Мотивация – это процесс побуждения каждого сотрудника и всех членов его коллектива к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и для достижения целей организации. Высокая мотивация персонала – это важнейшее условие успеха организации.

Существует два типа мотивации: материальная и нематериальная. Но так как каждому начальнику хотелось бы, чтобы его подчинённые лучше трудились, иногда даже перевыполняя план, эффективной будет материальная мотивация. Если возникает необходимость заинтересовать работника, поможет именно она – это отличный и универсальный способ, который всегда будет приоритетом для сотрудников над нематериальными средствами поощрения.

Материальная мотивация – очень эффективный способ поощрения сотрудников к тому, чтобы они стремились к выполнению своих заданий качественно и быстро. Именно материальная мотивация персонала считается самой лучшей у нас в стране, так как другие способы не приносят нужных результатов.

Основной целью материальной мотивации является стимулирование работников – поощрение их денежными выплатами по результатам трудовой деятельности.

Чтобы повысить трудовую активность работников организации, предусматриваются различные виды материального стимулирования. Это могут быть различные бонусы, премирование, подарки, поощрения за успехи в работе. Материальное стимулирование – это совокупность разных видов материальных доводств, которые сотрудники получают за своё прямое участие в развитии производства, увеличении прибыли, улучшении результативности работы предприятия за счёт своего профессиона-

лизма, творческого подхода и соблюдения всех правил и предписаний [2, с. 47].

Главную позицию в структуре финансовой мотивации работника занимает заработная плата. Именно она является для большинства работающих граждан главным источником дохода. Поэтому повышенная заработная плата как фактор стимулирования персонала обеспечивает личную заинтересованность работников в повышении качества продукции и услуг, влияет на общую результативность работы и предотвращает текучку кадров. Зарботная плата без всяких дополнительных выплат и надбавок будет представлена только чистым окладом или ставкой.

Тарифная ставка устанавливается для тех видов работ, где можно выделить определённую норму за период времени, а оклад – там, где норму выставить невозможно, но учитывается исполнение должностных обязанностей. Как правило, размеры оклада и ставки сравнительно небольшие, поэтому так важно разработать эффективную программу материального стимулирования, чтобы доход сотрудника обеспечивал достойное существование ему и его семье [3, с. 35].

Одним из самых важных денежных стимулов считается выплата премий. Её характерными чертами являются:

1. Неустойчивость. То есть она может выплачиваться, но не является обязательной.
2. Размер ее будет зависеть от аналитического балла, характеризующего результат труда.

Она должна обеспечивать оперативное реагирование персонала на выполнение сложных задач или изменение условий труда.

На практике использование премирования как средства экономического стимулирования дает отличные результаты, а его отсутствие резко снижает заинтересованность сотрудников в улучшении итогов производства. В большинстве случаев расчет премиального вознаграждения как основного средства материального стимулирования будет базироваться на коэффициенте трудового участия каждого работника, что имеет не только ряд преимуществ, но и некоторые недостатки. Из преимуществ премирования выделяют:

- возникновение соревновательного эффекта;
- моральное удовлетворение за счет самореализации;
- увеличение эффективности производства за счет нежелания работников портить свою репутацию [4, с. 26].

Недостатки премирования заключаются в следующем:

в некоторых видах деятельности, связанных с творческим подходом и применением специальных знаний, невозможно применять общий коэффициент трудового участия;

возможно возникновение ситуации, когда менее всего оценен вклад молодых неопытных специалистов и пожилых сотрудников, что неблагоприятно влияет на общий настрой коллектива.

Система внедрения материального стимулирования имеет ряд определённых целей:

повышение прибыли за счёт чёткой и слаженной работы коллектива и перевыполнения намеченных планов;

развитие инициативы, лояльности и преданности работников предприятию;

побуждение к дисциплине из-за возможности лишения материальных благ вследствие провинностей;

привлечение высококвалифицированных кадров и их удержание.

Задача работодателя заключается в построении такой системы оплаты труда, чтобы она способствовала эффективной работе всего персонала и подталкивала его работать ещё лучше. Поэтому она должна быть основана на следующих принципах:

оплата труда должна соответствовать мере ответственности работника и сложности его труда;

зарплата не должна оставаться на одном уровне долгое время, требуется её стабильное повышение;

между повышением прибыльности предприятия и увеличением довольствования сотрудников должна быть прямая связь;

не допустимы задержки зарплаты. В её выплатах должна быть соблюдена чёткая периодичность.

Руководство посредством внедрения материального стимулирования сотрудников старается улучшить показатели труда, качество выполненных работ и предоставленных услуг, повысить готовность работников справляться с трудными задачами на благо предприятия. Материальная мотивация оказывает положительное влияние на проявление инновационной активности персонала. В комплексе с другими факторами такая форма мотивации создает благоприятные условия для роста инновационной деятельности работников организаций [5, с. 140].

Таким образом, материальная мотивация повышает социальную защиту сотрудников на уровень выше, чем предусматривают государственные гарантии. Посредством материальной мотивации формируется имидж предприятия в обществе как солидного работодателя, предоставляющего высокооплачиваемую работу, а также создается положительный микроклимат в отношениях персонала.

Библиографический список

1. Евплова Е.В. К вопросу о материальной и нематериальной мотивации // ПНиО. 2013. №2.
2. Бирюкова К.В., Кукарцев А.В. Материальная мотивация персонала на примере ОАО «Красмаш» // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2013. №9.
3. Абашкина Г.А., Тарханова Е.С. Мотивация как фактор повышения производительности труда персонала // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества: сборник статей II Международной научно-практической конференции. Пенза: ПДЗ, 2018. С. 34-37.
4. Кошарная Г.Б. Особенности мотивации персонала на предприятиях сферы обслуживания // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия: материалы Международной научно-практической конференции в рамках III Всероссийского научного форума "Наука будущего – наука молодых". В 2-х т. 2017. Т.1. С. 25-26.
5. Седлецкий А.В. Особенности мотивации инновационного поведения в постиндустриальном обществе // Управление реформированием социально-экономического развития предприятий, отраслей, регионов: сборник научных статей VI Междунар. научно-практ. конференции студентов, аспирантов и преподавателей / под ред. В.В. Бондаренко, П.Г. Яновой, М.А. Таниной, С.В. Самуйлова, С.А. Барбашовой, Н.Г. Смолич. 2015. С. 139-141.

Белянин
Павел Константинович
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Belyanin P.K.
Penza State University,
Penza, Russia

**СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ
НА ПРЕДПРИЯТИИ АО НИИФИ г. ПЕНЗА**

С.Е. Бедикин

**THE SYSTEM OF EVALUATION
OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL AT THE ENTERPRISE
OF THE AO NIIFI G.PENZA**

S.E. Bedikin

Аннотация. В статье автор рассматривает сущность оценки персонала. Выделяет особенности оценки сотрудников научно-исследовательского предприятия.

Ключевые слова: персонал, оценка персонала, методы оценки.

Abstract. In the article, the author examines the essence of personnel evaluation. Identifies the features of the evaluation of employees of research enterprises.

Keywords: personnel, personnel assessment, assessment methods.

Оценка персонала организации во все времена имела принципиальное значение для эффективного функционирования любого предприятия. Какими должны быть критерии оценки, в какое время и с какой периодичностью проводить оценку, кто должен осуществлять данную процедуру – сама организация своими силами или привлеченная со стороны? Не теряют актуальность данные вопросы и в современных условиях социально-экономических преобразований [1].

Оценка персонала – это сложная система сопоставления определенных фактических показателей, характеризующих конкретного сотрудника, с заданными или установленными в соответствии с целями и задачами организации. Ключевое назначение оценки персонала организации – формирование информационной базы для принятия руководителем эффективных управленческих решений, с целью улучшения показателей деятельности сотрудников [2].

Подходов к оценке персонала существует очень много, но обычно их подразделяют на три группы, в соответствии с направленностью: качественные, количественные и комбинированные.

Если выбрать один из методов, то можно оценить только определенный аспект работы сотрудника или его социально-психологических харак-

теристик, поэтому в последнее время HR-отделы или кадровые консультанты все чаще используют для объективного оценочного анализа комплексные универсальные методы, вобравшие в себя достижения всех имеющихся подходов.

Одним из наиболее продвинутых, современных и комплексных методов оценки персонала является так называемый Ассессмент-центр. Эта технология появилась как следствие попыток организаций решить практическую задачу качественного найма и продвижения персонала. Он включает в себя совокупность методов оценки – интервью, тесты, деловые игры, кейсы и др. Выполняя задания, сотрудник должен показать разнообразные умения [4].

Выбор того или иного метода оценки персонала обусловлен целями, которые ставит перед собой организация, проводя данную процедуру.

Всесторонняя и объективная оценка персонала является активным и действенным инструментом управления, позволяющим решать производственные и социальные проблемы, добиваться успехов в бизнесе на основе активизации и рационального использования человеческих ресурсов. Оценка является органической частью всей кадровой работы, помогает достичь тех целей в области развития персонала, которые отвечают стратегии развития организации.

Для проведения оценки персонала используются различные процедуры оценки. Как правило, процедура проведения оценки персонала представляет собой комплекс мероприятий по оценке сотрудников, который включает несколько этапов. Особенно важным является подготовительный этап, на котором происходит выбор целей и задач оценки, а также формулирование критериев и выбор методов оценки. Следует отметить, что методы оценки в обязательном порядке должны соответствовать целям проводимой оценки и согласовываться с критериями оценки. Для того чтобы процедура оценки была максимально эффективной, нужно соблюдать определенные правила ее проведения и избегать возможных ошибок оценочных процедур.

Акционерное общество «Научно-исследовательский институт физических измерений» достаточно специфическая организация, специализирующаяся на разработке, производстве и поставке датчиков, преобразователей и систем измерения, диагностики, контроля, управления, мониторинга и аварийной защиты. Персонал организации, соответственно, имеет особую квалификацию и допуск секретности. Поэтому и технологии оценки персонала имеют свои особенности. Еще на этапе подбора, отбора и найма сотрудники службы управления персоналом проводят всестороннюю оценку кандидатов на должность. Следующий этап оценки проводится после периода адаптации сотрудников на новом рабочем месте, по итогам оценки вносятся корректировки в подготовку специалистов и систему

организации их труда. Все последующие процедуры оценки направлены на формирование информационной базы для принятия управленческих решений по кадровому составу организации – определение необходимости повышения квалификации или переподготовки персонала, своевременное выявление несоответствия сотрудника видам выполняемых работ, выдвижение в кадровый резерв и т.д.

В заключение можно сделать вывод, что система оценки персонала должна быть на каждом предприятии, она должна носить индивидуальный для данной организации характер и набор параметров, сочетать в себе принципы эффективности, рациональности, своевременности и конкретности.

Библиографический список

1. Токарева А.Б. Успешная работа с персоналом – залог эффективности деятельности организации // Деньги и кредит. 2016. №8. С.35-38.
2. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления: руководство для высшего управленческого персонала. М.: МНИИПУ, 2016. 463 с.
3. Корнюшин В.Ю. Оценка и аттестация персонала. М.: МИЭМП, 2010. 120 с.
4. Кошарная Г.Б., Рожкова Л.В., Корж Н.В. Оценка персонала: учебное пособие / под ред. Г.Б. Кошарной. Пенза: Изд-во ПГУ, 2012. 116 с.

Бедин Сергей Евгеньевич
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

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

УДК 331.108

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ АУТСОРСИНГА

Я.А. Герасина

IMPROVING THE STAFF SELECTION SYSTEM IN THE FIELD OF AUTSORTING

Ya.A. Gerasina

Аннотация. В статье раскрывается понятие аутсорсинга и аутсорсинга подбора персонала, приводится описание технологии процесса аутсор-

синга подбора персонала, делаются выводы об основных тенденциях развития аутсорсинга подбора персонала в России.

Ключевые слова: аутсорсинг, аутсорсер, рекрутмент, рекрутер, подбор, аутсорсинг подбора персонала, кадровое агентство.

Abstract. The article describes the concept of outsourcing and outsourcing of recruitment, describes the technology of the process of outsourcing recruitment. The article presents the conclusions with the main trends in the development of outsourcing recruitment in Russia.

Keywords: outsourcing, outsourcing, recruitment, recruiter, recruitment, outsourced recruitment, recruitment Agency.

Аутсорсинг персонала как форма сотрудничества со сторонними специалистами для ведения бизнеса – относительно новое явление для России. Тем не менее многие компании уже по достоинству оценили его многочисленные преимущества.

Аутсорсинг предполагает, что компания перекладывает на основании соглашения некоторые непрофильные функции на стороннюю организацию – аутсорсера.

Услуги аутсорсеров наиболее востребованы в таких сферах, как: бухгалтерия, юриспруденция, клининг, транспортные перевозки, IT-сфера и другие.

Определенные бизнес-процессы лучше отдавать на аутсорсинг тем специалистам, которые имеют высокую квалификацию в этой отрасли, так как использование услуг аутсорсинга позволяет избежать затраты на обучение кадров, так как всегда можно воспользоваться услугами узких специалистов без вложений. У руководства компании нет необходимости расширять штат из-за непрофильных или периодических производственных процессов. Такой подход даёт возможность перераспределить рабочие ресурсы, задействовав их по основному направлению деятельности фирмы [1].

Помимо прочего, аутсорсинговые услуги - это гарантия постоянной бесперебойной работы производства, так как все стороны заинтересованы в оперативном и качественном выполнении работы. При таком методе нет понятия отпусков и больничных. Кроме того, это значительно экономит время, так как через аутсорсинговую компанию можно нанять на объект целую бригаду квалифицированных сотрудников.

Аутсорсинг персонала организаций выгоден. Сделать выводы помогают цифры. В XXI веке расходы на аутсорсинговые услуги превысили триллион долларов.

Страны-лидеры на рынке аутсорсинга сегодня – Индия, Индонезия, Эстония, Сингапур, Китай, Болгария, Филиппины, Таиланд, Литва и Малайзия. Россия на 24 месте. [2]

Если говорить в целом, аутсорсинг во многих аспектах выигрывает у традиционного трудоустройства. Практика показывает, что компании, грамотно выстраивающие процесс аутсорсинга, увеличивают расходы при снижении постоянных затрат и решают важные кадровые задачи. [3, с.102]

Об основных плюсах аутсорсинга мы поговорили выше. Если судить в общем, это направление приносит следующие положительные результаты:

- снижение налоговой нагрузки;
- возможность сотрудничества с опытными профессионалами в тех отраслях, в которых экономически нерационально брать работников в штат;
- эффективное обозначение сферы ответственности с дополнительными гарантиями;
- оптимизация затрат рабочего времени;
- улучшение решения организационных вопросов в определенной степени.

Опять же практика показывает, что аутсорсеры более мотивированы, профессиональны и подготовлены, чем большинство штатных работников.

Как метод организации рабочей деятельности, кадровый аутсорсинг персонала имеет и плюсы, и множество минусов. Если бы не было минусов, этот способ превратился бы в единственный вариант работы.

Несмотря на явный положительный эффект, аутсорсинг может проигрывать традиционной форме сотрудничества со специалистами. Остановимся на его недостатках:

при такой форме сотрудничества работники не несут ответственность по ТК РФ;

- на наемный персонал рычагов воздействия меньше;
- внутренние правила и трудовой распорядок – не обязательные условия, если не указаны в договоре;
- необходимо составлять точный договор, где учтены все детали аутсорсинга;
- специалисту-аутсорсеру нужно платить больше, чем штатному работнику;
- очень сложно найти подходящий персонал, особенно в маленьких населенных пунктах.

Если должность не требует специфических навыков, то сотрудничество с аутсорсерами дает лишь незначительные преимущества.

Специалист меньше погружен в бизнес-процессы, и компания не уверена, что он будет сотрудничать с ней длительное время. Аутсорсинговые взаимоотношения не настолько глубоко регулируются в правовом отношении, как трудовые.

Если компания нарушает правила организации труда, то правовые отношения с аутсорсерами рассматриваются как трудовые.

Для бухгалтеров и специалистов по подбору кадров труднее организовать работу на аутсорсинге. Существует риск утечки технической информации и коммерческой тайны. Прямые вопросы решаются дольше, особенно при работе через аутсорсинговое агентство.

Аутсорсинг персонала очень эффективен, если:

отсутствующим специалистам на время нужна замена. Во всех компаниях ключевые сотрудники рано или поздно уходят на больничные, в декреты. Что делать, если срочно требуется замена? Заключить новый трудовой договор бывает проблематично. Далеко не все соискатели согласны работать по срочному договору и качественно выполнять обязанности, зная, что все равно покинут компанию;

нужно оптимизировать процессы, не предполагающие постоянного пребывания работника в штате, но требующие определенной профподготовки. Аутсорсинг персонала – оптимальное решение, позволяющее с минимальными расходами покрыть потребность в профессионалах, постоянное присутствие которых в штате не требуется на протяжении всего периода сотрудничества. Аутсорсинг, как правило, актуален для бухгалтерских услуг или техобслуживания;

требуются профессиональные услуги с определенными расширенными гарантиями. Обычно степень ответственности работников и компаний, работающих на аутсорсинге, выше, чем у штатных специалистов. То есть такая кадровая политика способна дополнительно гарантировать компании безопасность;

необходимо сократить расходы на трудоустройство. Работодатель и его подчиненный, связанные трудовыми отношениями, имеют гораздо больше обязанностей, связанных с уплатой налогов и отчислениями в социальные фонды. Благодаря аутсорсингу налоговая нагрузка снижается;

нужно сократить фактический штат сотрудников. В соответствии с нормативами ГК РФ, ТК РФ и НК РФ требования к численности персонала достаточно высокие. Если мы говорим об аутсорсинге, то персонал, работающий по такой схеме, не числится в официальном штате компании. [4]

Следовательно, его не учитывают при определении соответствия бизнеса установленным нормативам.

В качестве направлений совершенствования системы отбора и подбора персонала в сфере аутсорсинга предлагаются оптимизация затрат на отбор персонала, использование комплексного подхода к процессу:

а) системы оценки деятельности отдела кадров в области подбора, отбора и найма персонала;

б) технологии проведения личных собеседований;

в) методы выявления дезинформации, неискренности в процессе личного собеседования. Оценку полезности предлагаемых направлений усовершенствования системы отбора и подбора персонала предлагается проводить по следующим количественным показателям:

1) уровень текучести кадров, особенно среди новых работников;

2) доля рабочих кадров, не прошедших испытательный срок, от общего числа взятых на работу;

3) финансовые траты на поиск и отбор кандидатов;

4) уровень дисциплинарных нарушений среди новых работников (отсутствие на рабочем месте, опоздания, прогулы);

5) уровень ошибок и брака, создаваемых новыми работниками;

6) уровень производственного травматизма среди новых рабочих;

7) количество жалоб и претензий со стороны потребителей, клиентов, поставщиков, полученных по вине новых работников [4, с. 120].

С экономической стороны использование в рабочей практике организации этих направлений увеличит эффективность траты средств из-за экономии их на обучении вследствие подбора уже профессионально подготовленных кадров. Предложенные направления усовершенствования позволят сделать отбор рабочих кадров в организации более эффективным.

Российский рынок аутсорсинговых услуг будет только расти, а кризисные явления в экономике могут послужить мощным толчком для развития этого рынка. Наиболее перспективными отраслями деятельности аутсорсинговых фирм являются ИТ, бухгалтерские, юридические и аутстаффинговые услуги.

Подводя итог, можно сказать, что для дальнейшего развития рынка аутсорсинговых услуг необходима проработка законодательной базы, разработка аутсорсинговыми фирмами комплексов маркетинга, ориентированных прежде всего на удовлетворение потребностей клиентов и поддержание с ними партнерских взаимоотношений, а также на создание благоприятного имиджа фирмы.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б. Технологии управления персоналом организации // Университетское образование (МКУО-2015): сб. статей XIX Международная научно-метод. конференции, посвященной 70-летию Победы в Великой Отечественной войне. Пенза: ПГУ, 2015. С. 272-273.

2. Управление персоналом в современных условиях: вызовы времени. URL: <http://lomonosov-msu.ru>

3. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В. Управление персоналом организации: учебник. 4-е изд. перераб. и доп. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016.

4. Хазанова Д.Л., Блюм М.А., Малышев Д.Н. Управление персоналом коммерческой организации: учебное пособие. Тамбов: Изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2013.

Герасина Яна Александровна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Gerasina Ya.A.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 316.342.2

ОТБОР И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА МОЛОДЫХ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Е.О. Гладкова, Л.И. Найденкова

SELECTION AND TRAINING OF YOUNG PERSONS WITH DISABILITIES AND PERSONS WITH DISABILITIES FOR ACTIVITIES IN ORGANIZATIONS

E.O. Gladkova, L. I. Najdenova

Аннотация. В статье рассматриваются возможность отбора персонала из групп молодых инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ), а также требования к их профессиональной подготовке для деятельности в организациях.

Ключевые слова: отбор персонала, молодые инвалиды, лица с ограниченными возможностями здоровья, профессиональная подготовка.

Abstract. The article discusses the possibility .selection of personnel from groups of young people with disabilities and persons with disabilities, as well as the requirements for their professional training activities in organizations.

Keywords: personnel selection, young disabled people, persons with disabilities, professional training.

В последние годы наметился рост выпуска специалистов из числа инвалидов и лиц с ОВЗ. Современные молодые специалисты знакомы с новейшими технологиями, владеют навыками в работе и способны применять эффективные информационные средства. Однако не все могут реализовать свои профессиональные возможности по выбранной профессии (специальности). Основными причинами, сдерживающими эффективное трудоустройство выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ, являются: низкая степень социализации; отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг; отсутствие у большинства выпускников необходимых навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства [1].

Различают три основные группы инвалидности – первую, вторую, третью. Но наличие группы инвалидности еще не означает, что человек выпадает из социума. Он по-прежнему может вести активный образ жизни и вполне самостоятельно зарабатывать себе на жизнь. В связи с этим государство давно встало на сторону граждан с инвалидностью и разработало законы и нормативы, акты, которые защищают права этих лиц по любому вопросу. Работодатели тоже получают льготы от государства за трудоустройство у себя инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья [2].

Прием инвалида на работу проводится на общих основаниях, как и с обычными сотрудниками. Отличительным в данном деле является оформление трудового договора. В статье 65 Трудового кодекса РФ отмечается стандартно минимальный набор документов инвалида при трудоустройстве: гражданский паспорт РФ; трудовая книжка; свидетельство страхования из Пенсионного фонда РФ; военнообязанным гражданам – справка из военкомата о состоянии учета; диплом или свидетельство об образовании, окончанных специальных курсах.

После того, как кандидат на занимаемую должность предоставит документы работодателю, за последним остается право рассмотрения и принятия решения о соответствии должности.

Граждане с инвалидностью по закону освобождаются от испытательного периода перед постоянным приемом на рабочее место. Если на предприятии имелись квоты на рабочие места данной категории лиц, но на момент обращения они были заполнены, работодатель вправе предложить инвалиду пройти испытательный срок. В статье 70 ч.4 ТК РФ имеется точ-

ное указание относительно работников, к которым допустимо применение испытательного периода.

Для лиц с ОВЗ особо сложным и более длительным процессом является адаптация в организации. Это вызвано рядом факторов, сформировавшихся в предшествующие периоды жизни. Среди них могут быть пробелы в знаниях, дефицит коммуникабельности, слабая ориентация в социуме, привычка к нетребовательному, снисходительному отношению, завышенные представления о своих возможностях. Эти факторы не могут быть причиной для изоляции лиц с ОВЗ от работы, но требуют разработки специального механизма смягчения их влияния, коррекции, поддержки, образующего систему сопровождения работы инвалида.

Специально создаваемые условия (с приспособлением территории и помещений, специальное техническое оборудование рабочего процесса, специальное оснащение кабинетов) максимально благоприятствуют развитию профессиональных знаний и умений в координации с выполнением индивидуальной программы реабилитации, способствуют созданию оптимальной среды в организации [3].

Кандидаты должны иметь достаточный уровень социальной адаптации. Для этого отделу по персоналу необходимо внедрять различные методы и формы работы: экскурсии в организации, беседы, тренинги, направленные на формирование готовности к включению в коллектив.

Проблемы эксклюзивного образования, профессиональной подготовки и трудоустройства молодых инвалидов и лиц с ОВЗ лишь недавно стали предметом специальных социологических исследований. Чтобы составить представление о состоянии и результатах проведенных исследований в этой сфере, были изучены материалы журнала «Социологические исследования» за 2014-2018 гг. с целью выявить задачи и результаты подобных исследований.

По результатам анализа этих материалов можно видеть, что большинство исследований (которые составляют пока меньшинство среди многообразия статей этого журнала по другим тематикам) посвящено трудоустройству инвалидов и лиц с ОВЗ, в том числе трудностям при приеме на работу, системе мотивации, возможностям трудоустройства, которые должно предоставлять государство. По тематике и результатам исследований можно заметить, что не существует системного подхода к профессиональной подготовке, трудоустройству этих групп социума, а без системной деятельности с активным участием государственной социальной политики невозможно решить и обнаруженные проблемы, и главное – невозможно наладить и регулировать процесс интеграции этих групп в социум.

Поэтому государство и общество должны быть заинтересованы в адаптации этой социальной группы, для того чтобы она свободно могла работать по той профессии, которую считает наиболее подходящей для себя.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б., Найденова Л.И., Корж Н.В., Данилова Е.А. Методологические аспекты исследования интегрирования в социум молодых инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2018. №2(46). С. 86-97.

2. Семикова Н.В. Проблема трудоустройства инвалидов // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2012. № 1. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2012/01/326> (дата обращения: 24.04.2019).

3. Кошарная Г.Б., Каримова Л.Ф., Корж Н.В. Основные направления социальной работы адаптации инвалидов на рынке труда // Инвалиды – инвалидность – инвалидизация: материалы Международной научно-практической конференции. 2018. С. 720-724.

Гладкова Екатерина Олеговна

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Найденова Людмила Ивановна

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Gladkova E.O.

Penza State University,
Penza, Russia

Najdenova L.I.

Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331.53-057.875

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И МИГРАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА

И.А. Гладкова, Е.В. Щанина

PROFESSIONAL MOBILITY AND MIGRATION ACTIVITY OF UNIVERSITY GRADUATES

I.A. Gladkova, E.V. Shchanina

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы профессиональной мобильности и миграционной активности современной студенческой мо-

лодежи. Проводится анализ причин профессиональной мобильности выпускников вузов.

Ключевые слова: профессиональное становление, профессиональная мобильность, миграционная активность, студенческая молодежь, рынок труда специалистов.

Abstract. The article deals with the issues of professional mobility and migration activity of modern students. The analysis of the reasons for the professional mobility of university graduates.

Keywords: professional development, professional mobility, migration activity, student youth, labor market of specialists.

Готовность выпускников вуза к самостоятельному трудоустройству актуализуется в территориальном и профессиональном аспектах. В первом случае идет поиск работы по месту жительства или за его пределами. Если выпускник вуза с целью трудоустройства намерен уехать в другой регион, речь идет о миграционной активности. В профессиональном аспекте осуществляется поиск работы по специальности или не по специальности, в базовой для вуза отрасли или за ее пределами. В том случае, если работа выбирается по специальности, можно говорить о профессиональной определенности выпускников. Если выпускник вуза не намерен работать по специальности и устраивается на работу, не связанную с полученной подготовкой, речь идет о его профессиональной мобильности.

Можно выделить вузы, которые готовят специалистов для определённой отрасли промышленности (производства строительных материалов, строительства и др.) Поскольку предприятия отрасли промышленности, для которой такой вуз готовит профессиональные кадры, дислоцированы по всей стране, он работает не только на региональный, но и на федеральный рынок труда. Вместе с тем далеко не всегда молодые специалисты, выпускаемые такими отраслевыми вузами, проявляют желание уезжать на работу по специальности в другой регион РФ. Поскольку найти работу по специальности по месту жительства в условиях массовой подготовки по данному профилю и заполнения вакансий выпускниками прошлых лет не всегда получается, они вынуждены перепрофилироваться. Здесь на первый план выходит проблема профессиональной мобильности. Социологи рассматривают профессиональную мобильность как «перемещение индивида в профессионально-отраслевой структуре общества» [1, с. 100].

Существуют разные виды профессиональной мобильности. По критерию активности личности можно выделить пассивную (вынужденную) и активную (добровольную) профессиональную мобильность. Пассивная профессиональная мобильность возникает в том случае, если человек вы-

нужден менять профессию под давлением внешних обстоятельств. Так, например, бывают ситуации, когда человек «выпадает» на некоторое время из профессии и работы (например, служба в армии, декретный отпуск и др.) и вынужден переориентироваться с учетом изменившихся условий на рынке труда.

Одни профессии исчезают, другие интенсивно развиваются. Кроме того, в изменяющихся условиях рынка труда возникают профессии нового типа, подготовка по которым еще не ведется. Или другой вариант, есть малочисленные вакансии на рынке труда, вузу готовить таких специалистов не выгодно. Поэтому самым молодым людям приходится осваивать такие вакансии, проявляя профессиональную мобильность.

В качестве факторов, обуславливающих пассивную профессиональную мобильность, можно отметить и другие, связанные с подготовкой в образовательных учреждениях. Дело в том, что современные вузы осуществляют подготовку кадров, ориентируясь в большей степени на спрос со стороны рынка образовательных услуг, и в меньшей мере учитывают спрос на рынке труда. В результате выпускаемые специалисты заранее обречены на проблемы с трудоустройством по специальности. Исследования Г.А. Чередниченко показали, что современных условиях треть выпускников вузов устраиваются работать не по специальности. При этом 19,3 % трудоустроившихся не по специальности понизили свой статус, устроившись на должности, не требующие высшего образования [2, с. 96].

Активная профессиональная мобильность возникает в том случае, когда человек меняет профессию по собственному желанию. Здесь возможны разные варианты. Одной из причин является незрелость профессиональных намерений при выборе специальности. Молодой человек выбирает профессию без учета своих склонностей, потребностей и интересов, совершает ошибку, осознает ее и пытается исправить. Человек развивается, лучше начинает понимать, что ему нужно и решает изменить профессию в соответствии с осознанием новой потребности. Как справедливо отмечает Г.Б. Кошарная, «в процессе трудовой деятельности молодых людей формируются новые представления о роли профессии, о профессиональных целях и способах их достижения, меняются ценностные ориентиры» [3, с. 63].

Достаточно распространенной является ситуация, когда осуществляется выбор не профессии, а высшего образования как такового. Молодые люди рассуждают следующим образом: «главное получить диплом, а там видно будет». И после окончания вуза они не собираются работать по специальности.

Следует отметить, что мобильность – атрибут, присущий молодежи. Желание найти себя, попробовать себя в разных сферах весьма характерно

для молодежи. Более того, как показывают исследования социологов, современная молодежь отличается более высокой мобильностью на рынке труда и чаще меняет место работы. На наш взгляд, в основе такого поведения на рынке труда лежит противоречие: с одной стороны, начать действовать может только определившийся человек, с другой стороны, до конца определиться можно, только начав действовать. Молодой человек не может понять, «его ли это дело», пока не попробует, а попробовав, может разочароваться.

Для выпускников вузов, осуществляющих подготовку специалистов для определённой отрасли промышленности, существует особый вид профессиональной мобильности, связанный с тем, что трудоустройство может происходить как в пределах базовой для вуза отрасли, так и вне ее. В том случае, если трудоустройство происходит вне профильной отрасли, можно говорить об отраслевой мобильности. Рассматривая ее, следует учитывать разную степень универсальности специальностей, по которым ведется подготовка в вузе. Среди них можно выделить такие специальности, которые «привязаны» в плане трудоустройства к определенной отрасли производства, и те, которые отличаются более широкими возможностями трудоустройства. Очевидно, что показатели отраслевой мобильности для этих двух групп специальностей будут существенно отличаться.

По данным проведенных нами исследований, на профессиональную мобильность оказывают влияние такие факторы, как удовлетворенность своей профессией и способность к самостоятельному освоению новых видов деятельности. Студенты, вполне удовлетворенные своей профессией, отличаются более низкой профессиональной мобильностью. Выпускники, способные к самостоятельному освоению новых видов деятельности, демонстрируют высокую профессиональную мобильность. В свою очередь, способность к самостоятельному освоению новых видов деятельности связана с установкой на непрерывное образование на протяжении всей трудовой жизни, с тем чтобы соответствовать меняющимся требованиям.

Таким образом, в условиях острой конкуренции на местном рынке труда, из двух альтернативных вариантов решения проблемы трудоустройства – выезда на работу по специальности в другой регион или работы не по профилю, но по месту жительства – молодые специалисты отдадут предпочтение последнему. С одной стороны, возрастание профессиональной мобильности специалистов является важным элементом рыночной психологии, позволяет успешно решить проблему трудоустройства. С другой стороны, высокая профессиональная мобильность ведет к обесцениванию полученных знаний, нарушению воспроизводства кадрового потенциала.

Библиографический список

1. Попова Е.С. Горизонтальная профессиональная мобильность в современных социологических исследованиях // Социологический журнал. 2018. № 3. С. 98-116.

2. Чередниченко Г.А. Первое трудоустройство после вуза (по материалам опроса Росстата РФ) // Социологические исследования. 2018. № 8. С. 91-101.

3. Кошарная Г.Б., Корж Н.В. Ценностные ориентации студенческой молодежи в трудовой сфере // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2013. № 2 (26). С. 58–63.

Гладкова

Инна Александровна

Белгородский государственный
технологический

университет им. В.Г. Шухова,
г. Белгород, Россия

Щанина

Екатерина Владимировна

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Gladkova I.A.

Belgorod State Technological
University of V.G. Shukhov,
Belgorod, Russia

Shchanina E.V.

Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331

ПРОБЛЕМА ВЫБОРА СТИЛЕЙ РУКОВОДСТВА В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Е.А. Данилова, Ю.С. Синельникова

THE PROBLEM OF CHOOSING MANAGEMENT STYLES IN THE PROCESS OF FORMING AN ORGANIZATIONAL CULTURE

E.A. Danilova, Yu.S. Sinelnikova

Аннотация. В статье анализируется один из важнейших элементов организационной культуры – стиль руководства. Рассматривается стиль руководства в зависимости от психофизиологических особенностей работников, а также раскрывается важность выбора наиболее подходящего стиля руководства, который повлияет на усиление организационной культуры, а также на повышение эффективности деятельности предприятия.

Ключевые слова: сильная и слабая организационная культура, стили руководства, психофизиологические особенности персонала.

Abstract. The article analyzes one of the most important elements of organizational culture - management style. The management style is considered depending on the psychophysiological characteristics of the employees, and the importance of choosing the most appropriate leadership style, which will affect the strengthening of the organizational culture, and also to increase the efficiency of the company.

Keywords: strong and weak organizational culture, management style, psychophysiological features.

Актуальность изучения данной проблемы обусловлена повышением интереса к выбору стиля деятельности и руководства. Давно отмечено, что организационная культура оказывает воздействие на эффективность деятельности предприятия, которая зависит не только от компетентности сотрудников и руководства, прорыва в области техники и технологии, но и от соответствия стиля руководства и психофизиологических особенностей подчиненных.

На многих предприятиях слабая организационная культура связана именно с несоответствием стиля руководства и психофизиологических особенностей работников. Стиль руководства является важнейшим элементом организационной культуры, который оказывает на нее огромное воздействие. Именно от HR-менеджера и выбранного им стиля руководства во многом зависит, как будет развиваться организационная культура на данном предприятии. Невозможно с высокой степенью вероятности прогнозировать управленческую деятельность, поскольку каждая личность, на которую направлено управляющее воздействие, по-своему уникальна. Поэтому использовать такой тонкий инструмент менеджмента, как стиль руководства, следует с большой осторожностью и на высоком профессиональном уровне.

Природа индивидуальных свойств человека двояка. Его интересы, умения, склонности, навыки поддаются изменению, а вот психофизиологические особенности изменить практически невозможно. К психофизиологическим особенностям человека можно отнести характерные особенности его нервной системы, особенности основных психических процессов человека, таких, как память, мышление, восприятие, внимание, деятельность абсолютно всех внутренних систем организма, к примеру, таких, как обмен веществ, дыхание. Опытный руководитель должен быть еще и хорошим психологом, чтобы понять данные особенности и своим стилем руководства не подтолкнуть подчинённых к увольнению. Чтобы этого не

произошло, руководитель должен выбрать правильный стиль руководства, подходящий для коллектива [1, с. 74].

Стиль руководства – устойчивая совокупность конкретных принципов, методов, приёмов и норм работы руководителя, характеризующая его подход к управлению коллективом и линию его поведения в возникающих при этом ситуациях. В настоящее время наиболее распространённой считается классификация стилей руководства, разработанная К. Левиным, который выделил 3 основных стиля руководства: авторитарный, демократический, либеральный [2, с. 61].

Также при изучении данного вопроса необходимо рассмотреть понятие индивидуального стиля деятельности. Е.А. Климов впервые внедрил определение «индивидуального стиля деятельности». Под этим понятием он подразумевал «индивидуальную систему приемов и способов действия, которая характерна для данного человека и обеспечивает достижение успешных результатов деятельности». Непосредственно психофизиологические основы человека влияют на формирование его индивидуального стиля деятельности. Тип поведения подчинённого также оказывает большое влияние на стиль руководства. Существует большое количество зарубежных и отечественных исследований, посвященных изучению поведения типа «А» и типа «Б». Традиционный представитель типа «А» чаще всего нетерпелив, вечно ощущает нехватку времени, постоянно находится в напряжении, не сдержан в проявлении гнева, конфликтен. Индивид типа «Б» уравновешен, безмятежен, спокоен, не склонен к необдуманным решениям и опрометчивым поступкам, он прекрасно контактирует с людьми, находящимися вокруг. Люди данного типа позволяют себе расслабиться, даже если им нужно выполнить сложную работу в короткий срок [1, с. 75]. Далее следует рассмотреть каждый из трех классических стилей отдельно.

Для авторитарного стиля характерны жестокое единоличное принятие руководителем всех решений без учёта мнения сотрудников, жёсткий постоянный контроль за выполнением решений с угрозой наказания, отсутствие интереса к работнику как к личности. Главный недостаток этого стиля состоит в том, что он не стимулирует инициативу подчинённых, в результате чего растёт текучесть кадров, страдает психологическая атмосфера между руководителем и подчинёнными [3, с. 84]. Осуществление данного стиля совершенно неуместно и неэффективно в организациях, где преобладает присутствие людей с поведением типа «А», так как эти люди просто не выдержат оказываемого на них давления. Однако люди с поведением типа «Б» вполне могут перенести стрессы и психологическое давление руководства. Также этот стиль не следует применять по отношению

к холерикам и меланхоликам, так как они чаще всего плохо контролируют свои эмоции. Напротив, сангвиник и флегматик прекрасно смогут справиться с работой при данном стиле руководства.

Наивысший уровень демократического стиля руководства отображает систему взаимоотношений, для которой характерно постоянное взаимопонимание, сплочённость управленческой группы и членов коллектива. Риск демократического стиля заключается в делегировании полномочий лицам, которые не несут непосредственной ответственности за выполнение или невыполнение управленческих решений [4, с. 87]. Данный стиль руководства наиболее уместен в организации, где преобладают сотрудники как с поведением типа «А», так и с поведением типа «Б». Кроме того, данный стиль руководства подходит для всех типов темперамента сотрудников, так как он не предполагает слишком сильного контроля, однако и не дает работникам компании полностью расслабиться и не выполнять свою работу.

Либеральный стиль руководства характеризуется минимальным вмешательством руководителя в деятельность коллектива. Руководитель выступает в данном случае в роли посредника при осуществлении контактов между своим и другими коллективами, обеспечивает подчинённых информацией и материалами, необходимыми для выполнения работы. В чистом виде либеральный стиль встречается крайне редко, так как он совершенно неэффективен [4, с. 89]. Его эффективность зависит от стремлений подчиненных, от их типа их поведения. Ведь если сотрудник обладает поведением типа «Б», то он скорее всего не успеет выполнить данную ему работу в короткий временной срок, а вот сотрудник с поведением «А», напротив, наиболее быстро и эффективно выполнит возложенную на него работу, при этом он не будет нервничать по поводу того, что его постоянно контролируют, давят на него психологически. Либеральный стиль руководства прекрасно подойдёт для сангвиника и флегматика, которые смогут с лёгкостью адаптироваться в среде с данным стилем руководства, а вот меланхоликам будет трудно справляться с возложенной на них ответственностью, так как им легче работать, когда ими руководят. Это несоответствие может привести к значительной текучести кадров.

В реальной действительности нет руководителей, придерживающихся только одного стиля деятельности. Все стили обладают своими преимуществами и порождают свои проблемы. Знание индивидуальных психических различий между людьми, их индивидуального стиля деятельности даст возможность глубже проникнуть в тайну строения субъективного мира человека, его поступков и поведения. Это, в свою очередь, позволит существенно усилить организационную культуру предприятия.

Организационная культура – это не только набор ценностей, норм, традиций, образцов поведения и ритуалов, но и вся среда обитания организации, присущий ей стиль руководства. В свою очередь, доминирующий стиль руководства оказывает непосредственное влияние на развитие интеллектуального потенциала персонала и в целом на уровень формирования организационной культуры [5, с. 65]. Предприятия, которые обладают сильной организационной культурой, отличаются от других тем, что они имеют эффективное руководство. Эффективное руководство формируется не только под воздействием традиций организации, личных качеств руководителя, оно также во многом зависит от психофизиологических особенностей подчинённых, требует учета их индивидуально-типологических особенностей.

Библиографический список

1. Стадниченко Л.И. Знание типологии личности помогает в работе с персоналом // Кадровик. 2018. № 5. С. 73-76.
2. Зайцева Н.А. Когда ваш стиль перестаёт быть эффективным. Три стиля руководства, или Эффективность управления // Отель. 2016. №7. С. 58-63.
3. Кубатиева Ф.А. Начальник – друг или враг? Взгляд подчинённого // Кадровое дело. 2018. №5. С. 81-86.
4. Птуха Н.И., Краснобаева И.А. Стиль руководства и управления коллективом // Проблемы теории и практики управления. 2015. №12. С. 85-91.
5. Социокультурные и институциональные основы формирования гражданского общества в российском регионе: монография / под ред. Г.Б. Кошарной. Пенза: Изд-во ПГУ, 2018. 172 с.

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

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

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

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Е.А. Данилова, С.А. Жесткова

ORGANIZATIONAL CULTURE OF HIGHER EDUCATION: THEORETICAL ASPECT

E.A. Danilova, S.A. Zhestkova

Аннотация. В статье обосновано, что организационная культура трудового коллектива является важным фактором его эффективной и результативной деятельности, в том числе в системе высшего образования. Приведен обзор подходов к исследованию организационной культуры высшего учебного заведения.

Ключевые слова: организационная культура, высшее учебное заведение, исследование.

Abstract. The article substantiates that the organizational culture of the workforce is an important factor in its effective and efficient activities, including in the higher education system. An overview of approaches to the study of the organizational culture of higher education is given.

Keywords: organizational culture, department, higher education institution, research, values.

Существующие методы и подходы менеджмента позволяют пронизывать и взаимосвязывать все основные контуры управления современной организацией. В силу того, что любой руководитель (директор завода, ректор вуза, предприниматель и т.д.) регулярно сталкивается с чем-то новым, происходит частая корректировка планов и задач деятельности организации. По мере продвижения к заветной цели и изменения ситуации во внешней среде постоянно требуется интеграция дополнительных людей и других ресурсов. Оптимальным выбором для организации любой деятельности является использование таких методов управления, которые многократно доказали свою эффективность в подобных ситуациях.

Организационная культура корректирует поведение работников организации, направляет их действия в нужное русло и является методом коллективной мотивации [1, с. 186]. Изменение организационной культуры можно рассматривать как мощный стратегический инструмент, позволяющий эффективно использовать человеческие ресурсы организации для реализации ее стратегии; повысить уровень управляемости организаций;

усилить сплоченность команды; использовать как стратегический мотивирующий фактор, направляющий сотрудников на достижение целей организации. Для исследования выбрана сфера высшего образования, которая находится под воздействием глобальных вызовов времени, а именно:

важной задачей национального масштаба стало выращивание и удержание талантов, в том числе среди научно-педагогических кадров, так как успешная экономика основана на необходимости рождения и освоения инноваций;

обязательным требованием современной системы образования является новый набор базовых знаний и умений, необходимых для использования возможностей современной цивилизации (цифровые, правовые, финансовые);

продуктивный человеческий капитал и особенно интеллектуальный капитал нации может пополняться за счет миграции, за счет привлечения талантливых преподавателей;

быстро меняющаяся экономика требует непрерывного обновления знаний и навыков современного преподавателя;

ужесточение требований к оценке эффективности деятельности вузов; процессы слияния вузов (создание федеральных университетов), установление статуса национальных исследовательских и опорных университетов и придание им на этой основе большей значимости по сравнению с обычными региональными вузами.

Именно организационная культура формирует первое впечатление о высшем учебном заведении, позволяет установить длительные, доверительные отношения с выпускниками, а также увеличить набор абитуриентов. Грамотно сформированная организационная культура может сыграть решающую роль в выборе абитуриентом и его родителями именно этого вуза или определении научным фондом победителя конкурса грантов и т.д.

Теоретической основой исследования послужили работы теоретиков и практиков неоклассического менеджмента таких как П. Друкер, К. Камерон, Р. Куинн, С. Кови, Д. Коллинз, Ф. Котлер, К. Нордстрем, Т. Питерс, Й. Риддерстрале, Р. Уотерман, Э. Шейн и др., которые рассматривали культуру организаций как важнейшую предметную область менеджмента, фон, на котором протекают все организационные процессы, а также ее влияние на эффективность организационной деятельности.

В работах зарубежных исследователей (Cox P., Soobiah D., Gold K., Groysberg B., Lee J., Price J., Michelman P., Pan Y., Siegel S., Wang T. Yue, Schein E., Камерон К., Куинн Р.) и российских исследователей Т.Ю. Базилова, В.В. Козлова, А.И. Наумова, И.Ю. Парфеновой, В.В. Томилова, З.В.Якимовой, В.И. Николаевой и др. организационная культура рассмат-

ривается как фактор эффективного управления персоналом и менеджмента организации.

Последние десятилетия характеризуются ростом научных публикаций, в которых отражены теоретические, методологические и практические аспекты формирования, развития и управления организационной культурой высшего учебного заведения. В частности, применительно к высшему учебному заведению рассматриваются следующие аспекты:

типологизация организационной культуры вуза (Т.И. Барсукова, А.П. Истомина [2], М.Г. Масилова [3], О.Ф. Быстров, Д.Э. Тарасов [4]);

подходы к управлению организационной культурой вуза (С.Ш. Левина, Д.Ю. Причина [5]);

функции, выполняемые организационной культурой вуза;

особенности кафедральной организационной культуры;

значение организационной культуры вуза для студенческой среды.

Современные ученые, занимающиеся изучением культуры современных организаций, говорят о ней и как об организационной культуре, и как о корпоративной культуре. Безусловно, оба подхода в определенной мере являются родственными. Однако следует объяснить, почему в качестве объекта исследования в данном исследовании выбрана именно организационная культура.

Изучая корпоративную культуру, ученые говорят об отличительных атрибутах, свойственных конкретной организации, наличие которых, как отмечают З.В. Якимова и В.И. Николаева, «является пропуском в «свой круг», создает чувство «Мы», позволяет сотрудникам ощутить «границы своей организационной идентичности и принадлежности». Если говорить об организационной культуре вуза, не менее важное значение имеет ее влияние на имидж и авторитет в научно-педагогическом сообществе и для основных контрагентов (абитуриентов, их родителей, СМИ, государственных и муниципальных органов и др.), «повышения эффективности деятельности вуза за счет адаптации к условиям внешней среды и успешной внутренней интеграции» [5].

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б., Толубаева Л.Т. Организационная культура: учеб. пособие. Пенза: Изд-во ПГУ, 2012. 204 с.
2. Барсукова Т.И., Истомина А.П. Методика ОСАИ в исследовании базовых представлений в организационной культуре вуза // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2018. № 2. С. 117-122.
3. Масилова М.Г. Организационная культура вуза: нетрадиционные подходы к ее восприятию и изучению // Территория новых возможностей.

Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2015. № 1 (28). С. 52-57.

4. Быстров О.Ф., Тарас Д.Э. Расчетно-аналитическая методика определения типа организационной культуры вуза // Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2017. № 2 (14). С. 3-6.

5. Левина С.Ш., Причина Д.Ю. Когнитивизация модели базовых факторов системы управления организационной культурой современного вуза в РФ // Вестник магистратуры. 2016. № 2-2 (53). С. 90-100.

Данилова Елена Александровна

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Жесткова Светлана Анатольевна

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Danilova E.A.

Penza State University,
Penza, Russia

Zhestkova S.A.

Penza State University,
Penza, Russia

УДК 316.62

ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЁЖИ

Е.А. Данилова, С.Ю. Еремина, Д.А. Евстигнеева

MAIN REASONS OF DEVIANT BEHAVIOR OF MODERN YOUTHS

E.A. Danilova, S.Yu. Eremina, D.A. Evstigneeva

Аннотация. В статье проанализированы социологические подходы к анализу девиаций, а также определены основные причины девиантного поведения современного молодого поколения.

Ключевые слова: девиантное поведение, молодое поколение, причины девиантного поведения.

Abstract. The article analyzes sociological approaches to the analysis of deviations, and also identifies the main causes of the deviant behavior of the modern young generation.

Keywords: deviant behavior, young generation, causes of deviant behavior.

Развитие современного постиндустриального общества влечёт за собой определенные последствия, отражающиеся в поведении людей, их привычках, ценностях и форме мышления. Девиантное поведение понима-

ется как отклонение поведения от норм, принятых в обществе. Социальная норма поведения является непосредственным регулятором современного общества, а также она контролирует общественные и межличностные отношения.

В России впервые ввел в употребление термин «девиантное поведение» Я.И. Гилинский. С психолого-педагогической точки зрения девиации, или отклонения в поведении, рассматриваются как флуктуации в природе, мутации и являются универсальной формой, способом изменчивости, адаптации. Основой такого поведения, ведущей к смене жизненных ориентиров, является возникающее разнообразие в психофизическом, социокультурном, духовно-нравственном состоянии людей, а поведение является условием или попыткой совершенствования социума, улучшения социального развития. С точки зрения клинической психологии девиантное поведение рассматривается как преморбидные особенности развития индивидуума [1, с. 145].

Существует несколько форм девиантного поведения: асоциальное (аморальное, деструктивное, политическое преступление), делинквентное (криминальное) и паранормальное. Среди отклонений от нормы также выделяют асоциальный тип отклоняющегося поведения; рассматривают социальные отклонения корыстной направленности (хищения, кражи и т. п.), агрессивной ориентации (оскорбление, хулиганство, побои), социально-пассивного типа (уклонение от гражданских обязанностей, уход от активной общественной жизни); поведение преступной ориентации [2].

Социологические исследования подтверждают, что ценности современного молодого человека меняются. Значительно ослабло уважение к таким ценностям, как «дисциплина», «выполнение долга», «самообладание», «бескорыстие», «самоотверженность». Возросло же положительное отношение к ценностям «свобода от авторитетов», «признание личности», «автономия», «самореализация», «личная неприкосновенность» [3, с.29].

Подобная реформа ценностей обуславливает причины отклоняющегося поведения молодежи. Современные молодые люди стремятся быстрее стать взрослыми, самостоятельными и независимыми.

Молодые люди сталкиваются с такими проблемами, как непонимание родителей, современные задачи и уровни современного образования (например, сдача ЕГЭ), переход к самостоятельной жизни. Молодежь представляет собой носителей свободы, что обуславливает стремление пробовать и реализовывать новые формы поведения, является естественным для ещё не сформировавшейся личности, находящейся в поисках собственного «Я». Именно поэтому молодые люди находятся в зоне риска и более подвержены проявлениям девиантного поведения, нежели старшее поколение.

Существует несколько факторов, влияющих на отклоняющееся поведение человека, – биологический, социальный и психологический. Биологический фактор отражает физическое здоровье человека, в основном нервной системы. Социальный фактор заключается в степени взаимодействия человека с обществом, которое имеет единые условия жизнедеятельности и исходя из этого определённую культуру. Психологический фактор отражает особенности темперамента человека, а также отличительные черты его характера. [4, с. 71]

Итак, к причинам девиантного поведения современной молодежи возможно отнести следующие:

1. Особенности института семьи. Одной из причин девиантного поведения молодого человека являются взаимоотношения в семье. Повышенная напряженность и конфликтность, насильственные отношения между родителями имеют большое влияние на психику молодого человека и его действия. Также система наказаний и поощрений в семье может служить причиной девиантного поведения молодого человека.

2. Стремление стать взрослым, попробовать что-то новое. Период взросления и адаптации молодого человека в современном обществе влечёт за собой определённые последствия. Зачастую стремление пробовать новое и быть похожим на взрослых является причиной курения, употребления наркотиков и алкоголя у современных подростков.

3. Группы сверстников и друзей. Основную часть свободного времени молодой человек проводит со своими друзьями. Многие подростки попадают в плохую компанию, которая оказывает значительное влияние на развивающуюся личность подростка. Ребенок равняется на своих друзей, поддерживает их интересы и ценности, но не всегда они самые лучшие и положительные.

4. Современные средства коммуникации (интернет). Сейчас время компьютерных технологий, и уже с самого раннего детства ребёнок знает, что такое «всемирная паутина». В интернете распространено огромное количество информации, а социальные сети «кишат» «доброжелателями», которые стремятся повлиять на подростков. Современное поколение знает о так называемых «группах смерти», пропагандирующих суициды.

5. Компьютерные игры. Современное разнообразие компьютерных игр очень привлекает молодых людей. Существует даже компьютерная зависимость, которая также является одним из видов девиантного поведения современных подростков. А демонстрация в них убийств, крови и насильственных действий является причиной психического расстройства.

В заключение следует отметить, что молодое поколение представляет собой будущее общества, поэтому проблема девиантного поведения является одной из центральных в современной социологии.

Библиографический список

1. Гишинский Я.И. Глобализация и девиантность. СПб.: Юридический центр-пресс, 2006. 213 с.
2. Клейберг Ю.А. Психология девиантного поведения: учеб. пособие для вузов. М.: ТЦ Сфера, 2003. 160 с.
3. Данилова Е.А., Тарханова Е.С. Трансформация ценностных ориентаций современной молодежи // Молодежь, устремленная в будущее: проблемы, интересы, перспективы: сборник научных трудов Всероссийской научной конференции. Ульяновск: УлГТУ, 2018. С. 26-29.
4. Кошарная Г.Б., Мордишева Л.Н. Основные подходы к изучению девиантного поведения // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2010. № 1 (13). С.70-81.

Данилова

Елена Александровна

Пензенский государственный университет, г. Пенза, Россия

Еремина

Светлана Юрьевна

Пензенский государственный университет, г. Пенза, Россия

Евстигнеева

Дарья Александровна

Пензенский государственный университет, г. Пенза, Россия

Danilova E.A.

Penza State University,
Penza, Russia

Eremina S.Yu.

Penza State University,
Penza, Russia

Evstigneeva D.A.

Penza State University,
Penza, Russia

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ВУЗА

С.А. Жесткова

METHODICAL APPROACHES TO THE STUDY OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE UNIVERSITY

S.A. Zhestkova

Аннотация. В статье представлены методические подходы к исследованию организационной культуры вуза, включающие методикиOCAI К. Камерона и Р. Куинна, Ч. Ханди и методику В. Козлова, позволяющую проанализировать степень разделяемости ценностей вуза его сотрудниками.

Ключевые слова: организационная культура, высшее учебное заведение, исследование, методические подходы.

Abstract. The article presents the methodological approaches to the study of the organizational culture of the university department, including theOCAI methods of K. Cameron and R. Quinn, C. Handi and the methodology for analyzing the degree of separability of the values of the organization V. Kozlov.

Keywords: organizational culture, higher education institution, research, methodological approaches.

Важнейшим фактором успешного функционирования любой компании является организационная культура. Организационную культуру вуза можно определить как «совокупность основных предположений, ценностных ориентаций, ожиданий, норм, символики, традиций и других, общих для всех людей в вузе ценностей, лежащих в основе всех внутривузовских отношений, в том числе между студентами, аспирантами, преподавателями, руководителями» [1, с. 522]. Она выступает мощным стратегическим инструментом, позволяющим нацелить все подразделения и отдельных сотрудников на решение общеорганизационных задач, мотивировать сотрудников на проявление инициативы, обеспечить лояльное отношение сотрудников к компании и облегчить их взаимодействие в процессе осуществления трудовой деятельности.

В настоящее время конкурентоспособность российских высших учебных заведений все больше зависит от способности их руководителей точно и оперативно диагностировать потребности и своевременно предлагать потенциальным абитуриентам интересующие их образовательные

услуги. Однако реализация принципа ориентации на абитуриента в деятельности высших учебных заведений затруднена в связи с их недостаточной организационной готовностью. Одной из причин такой ситуации называют отсутствие необходимой «здоровой» организационной культуры высшего учебного заведения или ее недостаточную развитость.

Существующее множество подходов к диагностике организационной культуры приводит к разрозненности предлагаемых методик, что не всегда позволяет провести однозначный и четкий анализ организационной культуры вуза. С другой стороны, чтобы найти точки соприкосновения, выявить общие тенденции, необходимо использовать различные подходы к исследованию организационной культуры. Среди наиболее распространенных методик следует выделить методику OCAI К. Камерона и Р. Куинна [2], методику Ч. Ханди, методику Г. Хофштеда [3], методику анализа степени разделяемости ценностей организации В. Козлова и др. [4].

Исследование организационной культуры высшего учебного заведения предполагается провести на основе анкетного опроса преподавателей кафедр университета. Для исследования разработана специальная анкета преподавателя, состоящая из четырех блоков.

Первый блок вопросов анкеты разработан с учетом методики OCAI К. Камерона и Р. Куинна, методики Ч. Ханди и методики анализа степени разделяемости ценностей организации В. Козлова.

Остановимся на этих методах более подробно.

Наиболее часто в практике диагностики и управления организационной культурой университета используется методика К. Камерона и Р. Куинна, представляющая собой «алгоритм описания и диагностики организационной культуры» [1]. Данная методика предполагает определение реально существующей и предпочтительной организационной культуры. При этом важно понимать, что доминирующая (реально существующая) и предпочтительная организационная культура могут существенно отличаться. При этом на поведение сотрудников и эффективность их деятельности наибольшее влияние оказывает именно предпочтительная организационная культура. Изучая организационную культуру в этих двух ракурсах и выявив расхождение между ними, исследователь получит наиболее важную информацию, учет которой должен быть направлен на повышение эффективности управления высшим учебным заведением.

В основе методики диагностики организационной культуры Камерона – Куинна лежит теоретическая модель, получившая название «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей». В соответствии с этой моделью выделяют два основных ценностных измерения для определения типа организационной культуры вуза. Первое измерение – «Внутренний фокус и

интеграция – Внешний фокус и дифференциация». Второе измерение – «Гибкость и дискретность – Стабильность и контроль». Эти измерения образуют четыре квадранта, каждому из которых соответствует четко различимый набор ценностей, ориентиров и предпочтений сотрудников организации, описывающих четыре основных типа корпоративной культуры: иерархическая (бюрократическая), рыночная, клановая и адхократическая. Данная методика оценки является полезной при диагностике культурного типа, согласованности культуры организации, а также определении предпочтительного типа организационной культуры.

Методика ирландского эксперта по организационной психологии Ч. Ханди основана на выделении четырех типов корпоративной культуры: культура власти, культура роли, культура задач и культура личности. Эти типы организационной культуры отличаются такими факторами, как способ распределения власти, ценностные ориентации сотрудников, характер отношений между сотрудниками и организацией (вузом), а также структура организации (вуза) и характер ее (его) деятельности. Для определения типа культуры Ч. Ханди разработал анкету, которая включает пятнадцать утверждений, каждое из которых имеет четыре варианта ответа. По полученным результатам можно понять не только то, какой видят сотрудники организационную культуру их вуза, но и насколько она соответствует их ожиданиям.

В основу второго блока анкеты положена методика В. Козлова, позволяющая проанализировать степень разделяемости ценностей организации ее сотрудниками. Методика состоит из перечня высказываний, каждое из которых отражает ту или иную организационную ценность. Методика позволяет проводить как количественную, так и качественную оценку степени разделяемости ценностей организации, которая зависит от двух основных факторов: осведомленности и системы поощрения.

Расположенный во втором блоке анкеты вопрос включает высказывания, на которые надо ответить «да» или «нет». Полученные в результате опроса преподавателей данные будут перенесены в таблицу, проранжированы по степени значимости.

Вопросы третьего блока анкеты направлены на анализ удовлетворенности отношениями в коллективе, в частности, позволяют выявить, есть ли в вузе такие традиции и ценности, как корпоративные вечера и выезды на природу, наличие конфликтов среди сотрудников, а также между сотрудниками и начальством, определить морально-психологический климат на кафедре.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что учет выявленных особенностей организационной культуры поз-

волит повысить эффективность управления деятельностью высшего учебного заведения, что будет способствовать формированию положительного имиджа, повышению конкурентоспособности, привлечению абитуриентов, а также повышению уровня удовлетворенности преподавателей.

Библиографический список

1. Сазыкина О.А., Кошев А.Н. Организационная культура регионального вуза: особенности и возможности развития // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. 2012. № 28. С. 522-527.
2. Камерон К., Куин Р. Диагностика и измерение организационной культуры / пер. с англ.; под ред. И.В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001.
3. Кошарная Г.Б., Толубаева Л.Т. Организационная культура: учебное пособие. Пенза: Изд-во ПГУ, 2012.
4. Парфенова И.Ю., Парфенова З.А. Организационная культура. Новосибирск: СИБАГС, 2016. 151 с.

Жесткова
Светлана Анатольевна
Пензенский государственный
университет архитектуры
и строительства,
г. Пенза, Россия

Zhestkova S.A.
Penza State University
of Architecture and Construction,
Penza, Russia

УДК 316.4

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ

А.А. Загребина

MOTIVATION OF THE PERSONNEL IN THE BANKING SPHERE

A.A. Zagrebina

Аннотация. В статье рассматриваются применяемые в банках России материальные и нематериальные формы мотивации персонала, а также анализируются примеры реально функционирующих систем мотивации работников российских коммерческих банков.

Ключевые слова: мотивация персонала; материальная мотивация; нематериальная мотивация.

Abstract. The article discusses the material and non-material forms of staff motivation used in banks in Russia. And, examples of really functioning systems of motivation of employees of Russian commercial banks are also analyzed.

Keywords: staff motivation; material motivation; intangible motivation.

Проблема мотивации персонала на современном этапе не теряет своей актуальности, поскольку результат работы сотрудников и дальнейшее развитие организации в целом зависит от правильно выстроенной системы мотивации и стимулирования персонала. От того как работники относятся к своей работе, насколько они готовы проявлять личную заинтересованность и инициативу в решении рабочих вопросов, во многом зависит эффективность работы организации.

Зачастую представители органов управления не совсем четко представляют себе, каким образом строить отношения с сотрудниками, какие способы мотивации использовать для достижения максимального уровня мотивации среди работников [1, с. 92].

Как правило, для повышения уровня мотивации сотрудников в российских банках используется две основные формы мотивации: материальная и нематериальная.

В отличие от стран Западной Европы, где нематериальные способы мотивации более предпочтительны, в России материальное вознаграждение является главным стимулирующим фактором.

Материальная форма стимулирования включает в себя заработную плату, денежные премии за достижение определенных показателей, различные бонусы, комиссионные выплаты, проценты от прибыли банка и т.д.

Материальное стимулирование в разных российских банках имеет свои особенности.

Так, в ПАО «Сбербанк» придерживаются принципа «платить за достижение результата», при этом существует определенная градация для разных уровней работников. Для менеджеров высшего звена используется система «Приоритетных проектов», которая строится на самостоятельной постановке целей банковской финансовой стратегии топ-менеджером и последующем переносе этих целей на уровни ниже. Что касается рядовых работников, то для оценки эффективности их работы и выплаты соответствующей премии используется система «5+», в составе которой 5 критериев, по которым и происходит оценка: личная результативность, совершенствование профессиональных знаний, инновации и оптимизация рабочего процесса, работа в команде и клиентоориентированность. Для операционистов размер премии зависит от объема продаж.

В ОАО «Альфа-банк» заработная плата состоит из 2-х частей: постоянной (оклада) и переменной (премий). Мотивация сотрудников достигается за счет применения к переменной части заработной платы санкций в виде штрафов.

В банке «ВТБ-24» применяется система стимулирования работников, путем выплаты ежеквартальных и ежегодных премий исходя из показателей качества работы с клиентами, рентабельности и объемов продаж.

В ПАО «Росбанк» заработная плата работников складывается из должностного оклада, доплат и премий. В основе системы оплаты труда ПАО «Росбанк» лежат ключевые показатели эффективности (KPI). Система ключевых показателей эффективности предусматривает наличие у работников общепанковских показателей деятельности, целевые (плановые) значения которых утверждаются централизованно на уровне коллегиальных органов банка, и функциональные ключевые показатели, целевые значения которых устанавливаются руководителями подразделений [2].

Обобщая вышесказанное, основой системы мотивации любого банка является заработная плата. Чем выше заработная плата, которую может предложить банк, тем более мотивированными на эффективную работу будут сотрудники.

Несмотря на существенную роль материальных стимулов, значение нематериальных форм мотивации с каждым годом усиливается. В качестве нематериальных форм мотивации российские банки применяют: социальное и медицинское страхование, гибкий график работы, обучение, повышение квалификации, зачисление в кадровый резерв, поощрения со стороны руководства и т.д. При этом набор нематериальных стимулов может существенно отличаться от одного банка к другому. Где-то основной упор делается на обеспечение социальной и медицинской помощи, где-то на повышение профессионального уровня работников, а в других на улучшение взаимодействия внутри коллектива через проведение совместных мероприятий [3].

Эксперты отмечают на сегодняшний момент серьезную ИТ-направленность во всех процессах управления персоналом и бизнес-процессах современных банков. Подобная тенденция обуславливается постоянным техническим прогрессом, а также усиливающимся интересом клиентов к онлайн-сервисам. В такой ситуации для эффективной работы банков необходимо большое количество высококвалифицированных специалистов, способных идти в ногу со временем. Однако специалисты по кадрам банков отмечают недостаток на рынке труда работников высокого профессионального уровня. Кроме того, остро стоит проблема удержания в компании квалифицированных сотрудников [4].

В этой связи на первый план выходит обучение персонала и повышение квалификации. Основная задача процесса обучения персонала – воспитание специалистов высокого уровня, способных оперативно реагировать на постоянно меняющиеся условия как внутри компании, так и на

рынке в целом и при этом эффективно выполнять свои должностные обязанности.

Разработанная стратегия взаимодействия с персоналом, эффективные системы обучения позволяют повысить как профессиональный уровень работников, так и степень лояльности к банку.

В качестве традиционных методов обучения в российских банках используются: лекции, мастер-классы, тренинги, дистанционные курсы и т.д.

Кроме того, многие банки пытаются разнообразить обучение, используя больше интерактивных и оригинальных методов [5].

Так, в «ЮниКредит Банк» реализовали проект «Банкомания». В рамках этого проекта топ-менеджеры банка проводят «путешественников» – сотрудников по «станциям» банковского бизнеса. Этот проект, проводимый в форме игры, длится 5 месяцев, прохождение «станции» осуществляется раз в неделю. Нестандартный подход к обучению позволил увеличить вовлеченность в бизнес-процессы как «путешественников» – сотрудников, так и «гидов» – топ-менеджеров. Итогом игры стала бизнес-симуляция и выпускной вечер для участников. За два года работы этого проекта в нем приняли участие 60 «гидов» и «500» путешественников из семи городов России.

В банке «ВТБ-24», для того чтобы повысить интерес сотрудников к обучению и саморазвитию, разработали систему «Авиабилет». Это общая площадка обучения с возможностью выбора курса по отраслям и отделам. Преимуществами подобной системы являются масштабность, профессиональный подход к разработке системы обучения, элементы геймификации, повышение интереса к дистанционному обучению.

Несмотря на большое количество мероприятий, проводимых российскими банками для повышения мотивации своих сотрудников, среди персонала достаточно большая часть не чувствует себя в полной мере удовлетворенной, из-за чего страдает эффективность работы всей компании и присутствует большая текучесть кадров. Кроме того, эксперты отмечают, что в последние годы серьезно падает интерес к работе в банковской сфере среди квалифицированного персонала, что связано с санкциями и отзывами лицензий, которые участились в последнее время [6, с.127].

Все эти проблемы позволяют сделать вывод, что недостаточно разработать систему мотивации и стимулирования персонала для налаживания успешной работы с персоналом. Важно постоянно её изменять и совершенствовать, опираясь на ситуацию, складывающуюся в стране, в банке в целом и в отдельных подразделениях, учитывая при этом потребности сотрудников. Основа банковской работы – это сотрудники, нацеленные на

развитие и достижение результатов, и это движущая сила, которая обеспечивает эффективную работу и успех банка.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б., Щанин В.А. Мотивация трудовой деятельности как один из современных методов управления персоналом в организации // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества: сборник статей Международной научно-практической конференции. Пенза: ПДЗ, 2017. С.91-94.

2. Официальный сайт ПАО «РОСБАНК». Годовой отчет ПАО «РОСБАНК», 2017. URL: <https://www.rosbank.ru/ru/about/disclosure/reports.php>.

3. Ивановская Л.А. Анализ реализации функции мотивации в российских банках // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 3. Ч. 1. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/3970>

4. HR в финансовом секторе // Официальный сайт BIRC Int. URL: <http://www.birc.ru/index.php/about-us/news-ru/204-hr-v-finansovom-sektore>

5. Волгина О. Н. Особенности и механизмы мотивации труда в финансово-кредитных организациях. URL: http://www.cfin.ru/books/examen/dcsrhr_in_banks.shtml.

6. Мироновская Н.В. Мотивация труда банковского персонала // Наука и образование: сохраняя прошлое, создаём будущее: сборник статей XV Международной научно-практической конференции: в 3 ч. Ч. 3. Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2018. 228 с.

Загребина

Александра Александровна

Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Zagrebina A.A.

Penza State University,
Penza, Russia

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОСУГЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

О.В. Ионова, В.Н. Ионов

FEATURES OF USE OF PHYSICAL ACTIVITY IN THE LEISURE OF STUDENT'S YOUTH

O.V. Ionova, V.N. Ionov

Аннотация. В статье рассматриваются особенности физкультурно-оздоровительной деятельности студенческой молодежи, основные причины, влияющие на ее реализацию в сфере досуга, и результаты ее использования.

Ключевые слова: студенческая молодежь, досуг студенческой молодежи, физкультурно-оздоровительная деятельность.

Abstract. The article discusses the features of physical culture and recreational activities of students, the main reasons affecting its implementation in the field of leisure and the results of its use.

Keywords: students, the leisure of student's youth, sports and recreational activities.

Научный и практический интерес к исследованию проблемы использования физкультурно-оздоровительной деятельности в досуге определяется снижением уровня здоровья студенческой молодежи. Физкультурно-оздоровительная деятельность, являясь первостепенным способом устранения гиподинамии и важнейшим параметром здорового образа жизни, обладает непосредственной связью с сохранением здоровья, адаптированностью к условиям жизнедеятельности, формированием жизненной позиции и социальной активностью молодых людей в условиях современной цивилизации. Физическую культуру следует рассматривать как социальную систему, позволяющую познать возможности человека, развивающую и формирующую личность, оказывающую влияние на общественную жизнь.

В последние годы физкультурно-оздоровительная деятельность приобретает все большую популярность как форма организации здорового досуга населения [1, 2, с.105]. Однако структура досуговых предпочтений студенческой молодежи содержит в себе несоответствие между уровнем

вовлеченности студентов в занятия физической культурой и регулярностью использования ими этой деятельности в досуге. Согласно результатам авторского исследования, проведенного в 2015 году среди студентов пензенских вузов, 81% респондентов занимается физической культурой, однако такой вид деятельности в качестве основного способа проведения досуга предпочитает лишь 49% студентов [3]. Такие результаты позволяют сделать вывод, что в молодежной среде регулярное использование средств физической культуры не носит массового характера, а высокий показатель вовлеченности молодежи в физкультурную деятельность обеспечивается необходимостью выполнения учебных планов.

Занятия физической культурой относятся к сложной, активной деятельности, для полноценного осуществления которой необходимы навыки и умения. Эти занятия требуют от индивида наибольшей самоотдачи, самоконтроля, наличия стойкой жизненной позиции, направленной на сохранение и развитие его физического состояния и здоровья. Студенты, регулярно использующие в своем досуге физкультурную деятельность, были вовлечены в эти занятия еще в детско-юношеском возрасте, они воспринимают эту деятельность как одну из самых важных в жизни человека, придерживаются правил ведения здорового образа жизни, оценивают уровень своего здоровья значительно выше, чем те, кто не использует эти занятия в свободное время [3].

Использование средств физической культуры в досуговой деятельности также связано с особенностями структуры ценностных предпочтений современного общества, в которой ценность «здоровье» выступает как инструмент достижения других, более значимых целей [4,5]. Современная студенческая молодежь обладает достаточными теоретическими представлениями о необходимости и значимости физкультурной составляющей в процессе сохранения здоровья, а также о правилах и нормах ведения здорового образа жизни. При этом только четвертая часть респондентов отмечают, что придерживаются всех правил ведения здорового образа жизни, а основное большинство лишь к этому стремится [3]. Существует ряд правил здорового образа жизни, являющихся физиологическими потребностями и выполняемых индивидами вне зависимости от их нацеленности на сохранение здоровья (сон, питание, выполнение гигиенических процедур, посещение врача). С другой стороны, существует ряд характеристик здорового образа жизни, выполнение которых осуществляется именно в свободное время и напрямую связано с потребностями молодых людей к сохранению здоровья, к ним относятся регулярные занятия физической культурой, отказ от вредных привычек. Следовательно, большинство сту-

дентов не соблюдают именно эти правила и используют свой досуг недостаточно эффективно для сохранения своего здоровья.

Основным мотивом в выборе физкультурно-оздоровительной деятельности у большинства студенческой молодежи является личное желание заниматься физической культурой [3]. В то же время степень распространности этого вида досуга подвержена влиянию различных факторов (окружающая социальная среда, вовлеченность в систематические занятия физической культурой в детском возрасте, удовлетворенность организацией учебных занятий).

Физкультурная деятельность предполагает наличие у индивида достаточного количества свободного времени, что является одной из причин отказа от ее регулярного использования, другими причинами, способствующими отказу от занятий физической культурой, являются: отсутствие личной заинтересованности в таких занятиях, недостаточная самоорганизация и неумение распоряжаться свободным временем, отсутствие единомышленников и особенно чрезмерное увлечение компьютером.

Занятия физической культурой удовлетворяют большую часть потребностей студентов, отвлекая их от чрезмерного увлечения компьютером и телевизором, оказывают положительное влияние на уровень состояния здоровья молодых людей. Основная часть студентов, занимающихся физической культурой, имеет устойчивую потребность в реализации этой деятельности и планирует прививать положительное отношение к ней своим детям.

Библиографический список

1. Абрамов Р.Н., Зудина А.А. Культурное потребление и досуговые практики «социальных инноваторов»: социологический анализ // Вестник Удмуртского университета. Философия. Социология. Психология. Педагогика. 2012. Вып. 1. С. 64–76.
2. Скрипунова Е.А., Морозов А.А. О предпочтениях городской молодежи // Социс. М., 2002. №1. С. 105–110.
3. Ионова О.В. Физкультурно-оздоровительная деятельность в структуре досуга студенческой молодежи : автореф. дис. канд. соц. наук / Ионова О.В. Пенза, 2018.
4. Ионова О.В. Ценностные предпочтения молодежи в сфере досуга // Традиционное, современное и переходное в условиях модернизации российского общества: сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. Пенза: Приволжский Дом знаний, 2017. С. 46–49.
5. Кошарная Г.Б., Ионова О.В. Отношение студенческой молодежи к физкультуре и спорту // Социально-гуманитарные знания. 2017. № 9. С. 263–271.

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

Ионов
Василий Николаевич
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

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

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

УДК 316.4

ВОЛОНТЕРСТВО КАК ФОРМА ПОЛОЖИТЕЛЬНОЙ ДЕВИАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

О.В. Ионова, А.Р. Рожнова, С.В. Войнов

VOLUNTEERING AS A POSITIVE FORM OF MODERN YOUTH DEVIATION

O.V. Ionova, A.R. Rozhnova, S.V. Voinov

Аннотация. В статье рассматривается история и современное значение понятия волонтерства. Приведен анализ процесса волонтерства, как положительной формы девиации, а также изучены причины роста популярности волонтерской деятельности в молодежной среде и возможные последствия данной тенденции.

Ключевые слова: волонтерство, девиантное поведение, положительная девиация.

Abstract. The article discusses the history and modern meaning of the concept of volunteering. The analysis of the process of volunteering as a positive form of deviation is given, and the reasons for the growing popularity of volunteering among young people and the possible consequences of this trend are studied.

Keywords: volunteering, deviant behavior, volunteering activities.

Добровольческое движение в современной России становится все более популярным. Многие молодые люди создают волонтерские организации или присоединяются к уже существующим, чтобы заниматься общественно полезной деятельностью и оказывать социальную поддержку неза-

щищенным слоям населения на добровольной основе. Таких людей принято называть «волонтерами» или «добровольцами» от слов «добрая воля».

Волонтерская деятельность - это широкий круг деятельности, включая традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, официальное предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которая осуществляется добровольно на благо широкой общественности без расчёта на денежное вознаграждение [1, с. 141].

Волонтерское движение в современном виде сформировалось в Европе в XX веке. В России волонтерство имеет такие же древние корни, как и благотворительность, однако первое юридическое определение добровольца (волонтера) было дано Федеральным законом «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», подписанным президентом РФ Борисом Ельциным 11 августа 1995 года. В статье 5 документа указывается, что добровольцы – это: "граждане, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда" [2].

В том же году в Москве состоялся первый Российский форум добровольцев. Во второй половине 1990-х - начале 2000-х годов появились некоммерческие, общественные и благотворительные организации, к деятельности которых стали привлекать волонтеров

В данный момент государство поощряет развитие волонтерского движения в РФ. Так, 2018 год был объявлен годом добровольца и волонтера в стране, а волонтерские движения и проекты получают все более широкую грантовую поддержку.

В современной российской действительности волонтерство становится все более популярным среди молодых людей студенческого возраста. Движимое идеями альтруизма, патриотизмом и желанием помогать, молодое поколение реализует множество актуальных социальных проектов, вступает в университетские, городские и всероссийские волонтерские движения, например, «Волонтеры победы» или «Волонтеры медики».

В своей основе волонтерство возможно считать положительной формой девиации, то есть отклоняющимся поведением, порождающим новые социальные нормы, которые приживаясь в обществе, приносят ему пользу.

Девиантное поведение – это действие, отклоняющееся от общепринятых норм и стандартов в установленный период развития, которое устраняется путем определённых формальных и неформальных санкций, принятых в обществе. Девиантное поведение также понимается как отклонение от социальных, психологических, а также нравственных норм, представленное как ошибочный антиобщественный образец решения конфликта, проявляющийся в нарушении общественно принятых норм. [3, с. 71]

В настоящее время не вызывает сомнения утверждение, что позитивные девиации – ведущая сила общеисторического прогресса и развития каждого человека, что в них заключены созидательные начала науки, техники, искусства, культуры, социальной и нравственной жизни людей и их взаимоотношений. Так, П.И. Остапенко утверждает, что фактически без положительных проявлений девиантного поведения социальные структуры могут прийти в упадок, ведь гениальность отдельных личностей можно рассматривать как позитивную девиантность (Сергей Есенин, Сальвадор Дали, Альберт Эйнштейн) [4, с. 3].

Развитие общества неразрывно связано с явлениями положительного девиантного поведения, а волонтерство представляет собой одну из форм проявления данного поведения, которое необходимо развивать, так как оно популяризирует среди молодежи идеи альтруизма, взаимопомощи, социальной поддержки и другие общечеловеческие ценности. В современных условиях трансформация социально-экономической и социокультурной сфер обуславливает изменение ценностных ориентаций, мотиваций, образцов поведения и жизненных стратегий населения [5, с. 22]. А растущая популярность волонтерской деятельности говорит об оздоровлении общества, в котором общечеловеческие ценности являются приоритетными для молодежи. В свою очередь, волонтерское движение нуждается в поддержке со стороны государства, обуславливая прогрессивное развитие современного общества.

Библиографический список

1. Зубок Ю.А., Чупров В.И. Социология молодежи: энциклопедический словарь. М., 2008. С. 322.
2. Федеральный закон "О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)" от 11.08.1995 N 135-ФЗ (последняя редакция). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7495
3. Кошарная Г.Б., Мордишева Л.Н. Основные подходы к изучению девиантного поведения // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2010. №1 (13). С. 70-81.
4. Остапенко П.И. Положительные девиации как элемент развития современного российского общества // Научный журнал КубГАУ. 2013. №85(01). С. 1-10.
5. Социокультурные и институциональные основы формирования гражданского общества в российском регионе: монография / под ред. Г.Б. Кошарной. Пенза: Изд-во ПГУ, 2018. 172 с.

Ионова Ольга Владимировна

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Рожнова Арина Руслановна

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Войнов Сергей Валериевич

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Ionova O.V.

Penza State University,
Penza, Russia

Rozhnova A.R.

Penza State University,
Penza, Russia

Voinov S.V.

Penza State University,
Penza, Russia

УДК 334

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Л.Ф. Каримова, И.А. Архипова

STAFF TRAINING AS A TOOL FOR THE IMPLEMENTATION OF THE STRATEGIC GOALS OF THE ORGANIZATION

L.F. Karimova, I.A. Arkhipova

Аннотация. В статье анализируются особенности проведения обучения персонала для достижения стратегических целей организации. Автор раскрывает цели, которые должны быть достигнуты в процессе обучения персонала, рассматривает наиболее часто встречающиеся ошибки, допускаемые организациями в ходе составления стратегии по обучению персонала.

Ключевые слова: процесс обучения персонала, развитие персонала, человеческий капитал, стратегические цели организации.

Abstract. In article features of carrying out training of personnel for achievement of strategic objectives of the organization are analyzed. The author opens the purposes which have to be reached in the course of training of personnel, considers the most often found mistakes made by the organizations during drawing up strategy for training of personnel.

Keywords: process of training of personnel, development of personnel, human capital, strategic objectives of the organization.

В современной России происходит бурное развитие различных бизнес-направлений, которые вызывают необходимость организации тесной

взаимосвязи между процессами обучения персонала и развития предприятия. Обучение персонала оказывает большое влияние на достижение поставленных стратегических целей организации и итоги ее деятельности в целом. За последние несколько лет отмечается изменение взглядов высшего руководства компаний на процесс обучения работников, которые все чаще начинают рассматривать обучение персонала в виде инструмента по поддержке корпоративной стратегии.

В условиях непрерывно возрастающей конкуренции эффективная деятельность организации невыполнима без увеличения эффективности работы на каждом из уровней управления компании. Главное препятствие, мешающее достигнуть наиболее высоких рабочих результатов, связано с низким уровнем профессиональной подготовки работников и устаревшими подходами к деятельности на различных уровнях предприятия. С перечисленными препятствиями возможно справиться лишь при условии выработки и практической реализации обновленной политики в области внутрифирменного обучения, включающей различные учебные программы и формы обучения для всех групп работников.

Обучение персонала представляет собой важнейший инструмент, благодаря которому руководство организации имеет возможность увеличивать потенциал человеческих ресурсов и оказывать влияние на формирование организационной культуры [1, с. 78].

Обучение персонала представляет собой процесс, направленный на получение знаний, умений и навыков под руководством наставников или специалистов.

Для того чтобы процесс обучения персонала имел осмысленность и направленность, необходимо четко определить его цели. Цели, достигаемые в процессе обучения работников, должны быть тесно связаны с целями организации.

К ключевым целям процесса обучения персонала относятся:

- получение слушателями профессиональных навыков и знаний, отвечающих передовым требованиям к выполняемой ими работе;
- уменьшение издержек и потерь в ходе профессиональной деятельности у обучающихся;
- увеличение степени трудовой мотивации работников;
- достижение более качественного труда работников и более высокой степени производительности;
- вырабатывание у слушателей установок и ценностей, поддерживающих цели и стратегию фирмы;
- информирование о стратегии, задачах, целях и политике предприятия;

увеличение приверженности сотрудников к своей организации и формирование взаимопонимания между руководством и персоналом [2, с. 27].

Цели по обучению персонала могут обладать некоторой вариативностью в зависимости от нужд организации, сущности профессиональной деятельности слушателей, квалификационных или демографических характеристик работников предприятия и его материального положения.

Одной из часто встречающихся ошибок, которая допускается многими организациями в ходе составления стратегии по обучению персонала, является организация обучения по общепринятым и известным на сегодняшний день программам. Зачастую не учитывается, что они могут быть не связаны напрямую со сферой деятельности и целями организации, а также не отвечать установленным целям по обучению работников.

Руководство организации устанавливает такие цели обучения персонала, как формирование, интеграция, воспроизводство, а также подготовка работников к автономному принятию различного рода управленческих решений.

Необходимость в организации процесса обучения персонала существенно возрастает при возникновении следующих условий:

1. Обучение во всевозможных формах его проведения является наиболее адекватным и самым эффективным решением существующих или потенциальных проблем организации, воздействующих на деятельность разнообразных категорий персонала.

2. Обучение представляется наиболее экономичным способом из всех сконцентрированных на достижение стратегических целей организации.

3. Обучение - это действенный способ, повышающий ценность человеческих ресурсов организации и увеличивающий результативность труда работников [3, с. 12].

На стадии разработки стратегии развития организации руководитель должен предопределить, каких именно результатов он хочет достичь от деятельности сотрудников, какие их личные и профессиональные качества необходимо развивать. Целью прохождения обучения для работников в первую очередь является рост профессионального уровня посредством обретения новых знаний, а также профессионального развития. Таким образом, необходимость в организации процесса обучения персонала зарождается как ответ на вызовы рынка, отрасли и конкурентов [4].

Стратегия по развитию персонала может быть системной и ситуативной. Ситуативная стратегия привязана к определенной бизнес-задаче (повышение продаж, увеличение выработки, улучшение качества предоставляемых услуг и пр.). Обычно подобного рода стратегия воплощается в

жизнь путем проведения внешних тренингов. Системная стратегия направлена на непрерывный процесс обучения и развития внутри организации. Благодаря данной стратегии работники улучшают весь спектр навыков и употребляют их на практике без фактического отрыва от основной работы. Кроме того, в процессе обучения работников необходимо учитывать риски, планы и прогнозируемые сложности в организации.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б., Толубаева Л.Т. Организационная культура: учебное пособие. Пенза: Изд-во ПГУ, 2012. 202 с.
2. 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. С. 26-29.
3. Кобыш А.Н. Технологии и методы управления персоналом, связанные с обучением // Проблемы научной мысли. 2017. Т. 1. № 4. С. 11-13.
4. Голенкова З.Т., Кошарная Г.Б., Кошарный В.П. Влияние образования на повышение конкурентоспособности работников на рынке труда // Интеграция образования. 2018. Т.22, № 2(91). С. 262-273.

Каримова

Людмила Федоровна

Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Архипова

Ирина Алексеевна

Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Karimova L.F.

Penza State University,
Penza, Russia

Arkhipova I.A.

Penza State University,
Penza, Russia

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Л.Ф. Каримова, О.А. Купцова

FACTORS AFFECTING STAFFING AGRICULTURE

L.F. Karimova, O.A. Kuptsova

Аннотация. Сельское хозяйство находится в критическом состоянии, и для успешного выхода из него необходимо менять подход к формированию ориентиров дальнейшего развития аграрного сектора. В сложившейся ситуации возрастает потребность в повышении квалификации персонала и внедрении новых для отрасли профессий. На сегодняшний момент недостаток кадров в сельскохозяйственной отрасли – это главная проблема. В статье рассмотрены факторы, влияющие на кадровый состав сельского хозяйства.

Ключевые слова: молодые специалисты, кадры, аграрный сектор, инфраструктура, сельскохозяйственная отрасль.

Abstract. Agriculture is in a critical state, and for a successful exit from it is necessary to change the approach to the formation of guidelines for the further development of the agricultural sector. In this situation, there is an increasing need for staff training and the introduction of new professions for the industry. At the moment, the lack of personnel in the agricultural sector is the main problem. In article the factors affecting personnel structure of agriculture are considered.

Keywords: young professionals, personnel, agricultural sector, infrastructure, agricultural sector.

Основная аграрная проблема в современном российском обществе связана с нехваткой кадров в сельской местности, трудоустройством и использованием квалифицированных кадров. Российские социологи Т. Блинова и С. Былинина данную проблему описывают следующим образом: «Низкоквалифицированная рабочая сила в сельскохозяйственной отрасли характеризуется неэффективной занятостью на современном аграрном рынке труда». Авторы также отмечают «кадровый дефицит» в современном аграрном секторе [1, с. 63]. Таким образом, понимание реального положения дел в сельскохозяйственной отрасли требует пересмотра направлений кадровой политики аграрного сектора.

Существующая в сельской местности острая нехватка квалифицированных кадров вызывает необходимость пересмотра подхода к реформированию аграрного сектора.

Причина тяжелой кадровой ситуации также является следствием аграрной реформы 1990-х годов. Ранее колхозы находились на государственном обеспечении, то в переходный период реформ произошло резкое сокращение заработных плат, что привело к сокращению штата предприятий и развалу сельского хозяйства. Недостаток кадров в настоящее время реформы однозначно сыграли свою роль, однако специфика сельского хозяйства имеет главное значение.

К основным факторам, которые негативно влияют на кадровый состав сельского хозяйства, относятся:

- недостаточный уровень мотивации персонала, обусловленный низким уровнем оплаты тяжелого труда, низкий престиж работы на селе;

- низкая квалификация персонала – в современном сельском хозяйстве трудовые функции исполняются с помощью различной современной техники, отсутствие обучения персонала и повышения квалификации, а иногда неспособность обучиться сказываются на результате работы;

- высокий возрастной порог – большую часть сотрудников составляют люди возрастной категории от 50 до 60 лет, что обусловлено нежеланием молодых специалистов жить и трудиться в сельской местности;

- сезонность, интенсивность труда и результат работы непредсказуемы, большое влияние оказывают погодные условия;

- интенсивная нагрузка, связанная с частым совмещением нескольких трудовых обязанностей из-за большого объема работ и короткого срока их выполнения;

- совмещение домашнего подсобного хозяйства и приусадебной территории с работой на предприятии;

- состояние инфраструктуры на селе резко снижает заинтересованность людей в работе в сельскохозяйственной отрасли [2, с. 64].

Следует выделить основные направления инфраструктуры, нуждающиеся в развитии:

- инфраструктура социально-бытового сектора подразумевает необходимость обновления жилищного комплекса и его обслуживание;

- медицинская инфраструктура – требует оказания качественной медицинской помощи и круглосуточной работы учреждения здравоохранения, а также бесплатных занятий с тренерами в спортивных комплексах;

инфраструктура культуры и образования – должна быть направлена не только на работу общеобразовательных учреждений, но и активную деятельность культурных организаций [3, с. 27].

Рассматривая ситуацию с социальным обслуживанием населения, становится понятно, что сельская местность практически не адаптирована для современного человека, а для удовлетворения своих нужд людям приходится выезжать в город.

Проанализировав основные факторы, влияющие на кадровое обеспечение в сельском хозяйстве, становится очевидно, что основная проблема заключается в низкой привлекательности работы на селе для молодых работников – отсутствии важных условий труда и дальнейшей перспективы развития [4, с. 333].

Развитие сельскохозяйственной отрасли – процесс комплексный, в котором все принимаемые меры взаимосвязаны и существенно влияют друг на друга.

Перед работодателями аграрных предприятий в современном обществе стоит ряд проблем, которые нужно решать для дальнейшей успешной деятельности, основными из них являются:

- усовершенствование системы оплаты труда, включающее премирование и социальное обеспечение;

- формирование потребности в трудовых ресурсах и включение труда в систему ценностей сотрудников;

- повышение престижности сельскохозяйственных профессий и аграрных предприятий.

Повышение качества условий труда в сочетании с мотивационными мероприятиями создаст базу, повышающую привлекательность работы в сельской местности для высококвалифицированных кадров.

Библиографический список

1. Блинова Т., Былина С. Прогнозное моделирование численности занятых в сельском хозяйстве РФ // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2011. № 5. С. 94.

2. Марамохина Е.В. Основные проблемы кадрового обеспечения сельского хозяйства // Аэкономика: экономика и сельское хозяйство. 2015. №2 (6). С. 126.

3. Кошарная Г.Б., Толубаева Л.Т. Организационная культура: учебное пособие. Пенза: Изд-во ПГУ, 2012. 202 с.

4. Каримова Л. Ф. Работающие бедные и стратегии, направленные на их сокращение // Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке. 2014. С. 332-335.

Каримова Людмила Федоровна

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Купцова Ольга Анатольевна

ООО «УК «Русмолко»,
г. Пенза, Россия

Karimova L.F.

Penza State University,
Penza, Russia

Kuptsova O.A.

LLC «Management Company
«Rusmolco»,
Penza, Russia

УДК 331.101.3

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ТУРИСТИЧЕСКОМ БИЗНЕСЕ

Л.Ф. Каримова, А.О. Баландин

MAIN TYPES OF NON-MATERIAL MOTIVATION OF PERSONNEL IN TRAVEL BUSINESS

L.F. Karimova, A.O. Balandin

Аннотация. В статье рассмотрены основные виды нематериальной мотивации персонала в туристическом бизнесе. Выделены важнейшие факторы, влияющие на разработку нематериальной системы стимулирования сотрудников туристических агентств.

Ключевые слова: нематериальная мотивация, стимулирование персонала, мотивационная программа, система мотивации, туристический бизнес.

Abstract. In article main types of non-material motivation of personnel in travel business are considered. The major factors influencing development of a non-material system of stimulation of staff of travel agencies are allocated.

Keywords: non-material motivation, stimulation of personnel, motivational program, system of motivation, travel business.

В современных условиях при организации туристического бизнеса большое значение уделяется повышению эффективности его деятельности. Сотрудники туристических агентств являются одними из основных источников достижения цели. Одним из самых эффективных рычагов воздействия на сотрудников является мотивация во всех ее проявлениях.

Нематериальная мотивация сотрудников преследует следующие цели: повышение квалификации персонала; появление у сотрудников новых умений и навыков; создание здоровой конкурентной среды в коллективе;

развитие творческого потенциала у сотрудников; увеличение прибыли агентства.

Нематериальная мотивация персонала не разъединяет коллектив, а, наоборот, объединяет, в отличие от материальных видов стимулирования. Благодаря частому проведению различных мероприятий, тренингов и совещаний каждый работник чувствует принадлежность к общему делу. Данные мероприятия положительно сказываются на общей атмосфере в коллективе.

Существуют следующие виды нематериальной мотивации сотрудника:

1. Социальная мотивация включает возможность саморазвития и обучения, медицинскую страховку, возможность карьерного роста. При социальной мотивации у работника появляется ощущение собственной значимости путем привлечения к принятию решений, делегирования важных полномочий и участия в управлении коллективом.

2. Основой психологической мотивации является потребность каждого сотрудника в общении. Психологическая мотивация в нематериальных методах стимулирования должна внедряться одна из первых в туристических агентствах. Для создания благоприятной обстановки в коллективе необходимо учитывать интересы всего персонала. В данном случае важную роль играет авторитет, личный пример руководителя и регулярное проведение корпоративных мероприятий.

3. Моральная мотивация затрагивает потребность в уважении со стороны руководителя агентства и коллектива в целом. Признание заслуг является самым эффективным инструментом в данном виде мотивации. Для этого используют знаки отличия, грамоты, доску почета и устную публичную похвалу.

4. Организационная мотивация проявляется заботой о сотруднике, его питании, отдыхе и организации рабочего места. Данная мотивационная программа чаще всего проявляется путем приобретения новой оргтехники для персонала, обустройством спортивных залов, созданием комнаты отдыха или же открытием столовой [1, с. 68].

При помощи вышеперечисленных видов мотивации сотрудников туристические агентства разрабатывают целостные эффективные системы нематериальной мотивации персонала. Такие системы в обязательном порядке учитывают экономические, политические, правовые и социальные внешние условия, в которых работает агентство.

Любое агентство может создать и применить на практике собственные способы и системы нематериального стимулирования сотрудников. Специфика работы туристического агентства, стиль управления и характер коллектива – именно от этих факторов зависит набор мотивирующих ин-

струментов. Например, если в коллективе преимущественно молодые и активные специалисты, то их можно замотивировать совместным проведением досуга. Если же коллектив состоит из представителей старшего поколения, то интерес будет вызывать возможность дополнительных дней отпуска или семейная путевка на отдых.

К наиболее эффективным методам нематериальной мотивации персонала в туристическом бизнесе относятся: создание и поддержание комфортных условий труда; привлечение работников к принятию решений; проведение мотивирующих тренингов и совещаний; публичная похвала; проведение конкурсов и квестов среди персонала; поощрение в виде билетов на культурные мероприятия; предоставление скидок на туристические путевки; получение дополнительных оплачиваемых отгулов или дней отпуска; обеспечение гибким графиком работы; планирование карьерного роста сотрудников; возможность постоянно повышать свои знания; при выполнении поставленных задач предоставлять больше свободы действий; возможность дополнительного заработка; поздравление сотрудников со значимыми датами; организация льготного или бесплатного питания персонала; оснащенные спортивные залы и комнаты отдыха [2, с. 50].

Данные методы безусловно влияют на весь коллектив агентства, что позволяет добиться гораздо большего эффекта, чем индивидуальная материальная мотивация более успешных сотрудников.

Большой эффект при мотивации сотрудников будет при системном действии. Система нематериальной мотивации сотрудников должна быть отлаженной и находиться в открытом доступе для всех сотрудников, что даст возможность знать обо всех возможных видах поддержки в туристическом бизнесе.

Во время разработки нематериальной системы стимулирования необходимо учитывать следующие факторы:

- созданная в агентстве система мотивации должна объединять всех сотрудников;

- система мотивации должна быть ориентирована на развитие самых значимых направлений работы агентства;

- мотивационную программу необходимо подвергать периодическому обновлению и пересмотру;

- необходимо учитывать и выявлять потребности всех сотрудников и «подстраивать» инструменты стимулирования под каждого сотрудника [3, с. 112].

Таким образом, необходимо систематически отслеживать эффективность работы системы, вносить изменения и корректировки, налаживать

обратную связь с персоналом. Такие задачи становятся текущими и не менее важными задачами HR-специалистов.

Библиографический список

1. Корнова Г.Р., Логинова Е.В. К вопросу о мотивации работников сервисной организации // Известия Уральского государственного экономического университета. 2013. №. 6 (50). С. 67-74.
2. Павлова Е.А., Каримова Л.Ф. Методы мотивации персонала // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества: сборник статей II Международной научно-практической конференции. Пенза: ПДЗ, 2018. С. 49-52.
3. Кошарная Г.Б. Мотивационная структура российского предпринимателя // Проблемы теории и практики управления. 2006. №. 4. С. 110-116.

Каримова
Людмила Федоровна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия
Баландин
Александр Олегович
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

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

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

УДК 316

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Г.Б. Кошарная, А.А. Симакова

MODERN METHODS OF STAFF INCENTIVES

G.B. Kosharnaya, A.A. Simakova

Аннотация. Статья посвящена актуальным проблемам исследования сущности стимулирования персонала. Целью исследования является детальное изучение и анализ особенностей стимулирования персонала, раскрытие подходов в построении системы стимулирования персонала. В статье раскрыта сущность понятия «стимулирование» с точки зрения управления персоналом; раскрыты основные подходы к построению системы стимулирования и основные методы стимулирования, которые им присущи.

Ключевые слова: стимулирование, персонал, управление, система стимулирования.

Abstract. The article is devoted to actual problems of the study of the essence of staff incentives in terms of their effective management. The purpose of the study is a detailed study and analysis of the characteristics of staff incentives, the disclosure of approaches in building a system of personnel incentives. The article reveals the essence of the concept of "stimulation" in terms of personnel management; the main approaches to the construction of the incentive system and the main incentive methods that are inherent in them are disclosed.

Keywords: incentives, personnel, management, incentive system.

Стимулирование персонала предполагает создание системы, в которой для разных категорий работников компании используется разная система стимулов.

По моему мнению, система стимулирования трудовой деятельности персонала – это система мероприятий по формированию у работников предприятия мотивации к достижению целей и задач предприятия с воздействием на внутренние стимулы сотрудников. Это также влияние на сотрудников с целью сосредоточить и ускорить их действия в интересах предприятия.

Выделяются три подхода в построении системы стимулирования. Первый подход основан на разделении методов материального стимулирования:

система поощрений – это периодические выплаты премий, бонусов и различных надбавок. При использовании этой системы сотрудник старается выполнить свое задание качественно и в большем объеме, так как знает, что от этого зависит его оплата труда;

система штрафов – это метод противоположный системе поощрений. Этот метод применяется для корректировки поведения сотрудников. Однако эта система не действует на высококвалифицированных сотрудников, так как они могут сменить рабочее место, а компания потеряет хорошего сотрудника [1, с. 91-94].

К таким методам, помимо нормативно-правовых документов, можно отнести нацеленность организации на обучение и развитие сотрудников, предоставление перспектив приобретения новых знаний и навыков, обогащение содержания труда. Подобное стимулирующее воздействие способствует более четкой и эффективной организации труда на предприятии [2, с. 100].

Моральные стимулы подразумевают необходимость работника в уважении со стороны своих коллег, признании его достижений. Для опре-

деленных социальных групп общение иногда становится главным стимулом участия в трудовом процессе. Также можно выделить и статусные стимулы, которые являются промежуточными между материальными и нематериальными. К ним относятся предоставление персонального транспорта, личного кабинета, однако такие стимулы применяются к сотрудникам, занимающим более высокое положение, нежели простые работники [3, с. 110-116].

Во втором подходе к наиболее часто используемым методам нематериального стимулирования относятся:

имидж компании. Престижно работать в компаниях с хорошей репутацией, и это является хорошей нематериальной мотивацией;

обучение за счет компании. Возможность сотруднику посещать тренинги и программы повышения квалификации за счет компании;

личная и публичная похвала руководителя. Хорошим мотивирующим фактором является похвала, именно поэтому во многих компаниях создаются доски почета, а также проводятся конкурсы на лучшего работника;

официальное трудоустройство и социальный пакет. Каждый стремится найти себе работу с официальным трудоустройством, социальным пакетом, а также с соблюдением трудового законодательства. [2, с. 106]

Комплексным методом стимулирования трудовой деятельности персонала организации, который включает в себя материальные, организационные и морально-психологические методы, является продвижение в должности, карьерный рост. Однако этот метод ограничен количеством должностей высокого ранга и организационными ресурсами, которые необходимы на переподготовку и дополнительное переобучение сотрудников при продвижении по карьерной лестнице. В практике управления обычно одновременно комбинируются различные методы стимулирования трудовой деятельности персонала организации.

В третьем подходе в укрупненном ракурсе методы стимулирования можно сгруппировать в четыре вида [4, с. 18-46]:

экономические методы (заработная плата, премии, льготы, страховки и др.);

управление по целям (установление для одного работника или команды цепочки целей, способствующих достижению генеральной цели организации, достижение каждой цели означает повышение уровня заработной платы или другую форму поощрения);

обогащение труда (предоставление персоналу более содержательной, интересной, перспективной работы, самостоятельности в определении режима труда и отдыха, свобода в использовании ресурсов);

система участия (активное привлечение коллектива к принятию управленческих решений по важным проблемам производства или соучастие в прибыли предприятия, т.е. приобретение акций предприятия на льготных условиях).

Конечный результат стимулирования заключается в достижении стратегической цели и удовлетворении потребностей предприятия в целом и каждого его работника в частности. Владелец предприятия или менеджер по персоналу после диагностики потребностей и мотивов работников должен собрать информацию о том, какие потребности у его работников выражены больше, с какими задачами и проблемами его работникам будет справиться легче, и на основе индивидуального подхода определить, какие действия и целевые установки будут вызывать интерес у разных категорий трудового коллектива.

Таким образом, при управлении компанией необходимо использовать методы материального, организационного и морально-психологического стимулирования персонала. Стимулирование трудовой деятельности персонала не должно состоять только из методов денежного поощрения. Оно должно быть направлено на развитие личности каждого сотрудника, а также на создание таких благоприятных социально-психологических условий, которые будут способствовать формированию у сотрудников заинтересованности в достижении успеха организации. Эффективная система стимулирования персонала является основным фактором побуждения сотрудников к труду, а как следствие – повышения производительности труда.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б., Щанин В.А. Мотивация трудовой деятельности как один из современных методов управления персоналом в организации// Социокультурные факторы консолидации современного российского общества: сборник статей Международной научно-практической конференции. Пенза: ПДЗ, 2017. С. 91-94.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом в России: история и современность: монография. М.: Инфра-М, 2017.
3. Кошарная Г.Б. Мотивационная структура российского предпринимателя // Проблемы теории и практики управления. 2006. № 4. С. 110-116.
4. Халявка И.Е., Гришина Е.В. Современные методы мотивации персонала // Экономика и социум. 2017. № 1-2 (32). С. 18–46.

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

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

УДК 316.334.2

Д.И. МЕНДЕЛЕЕВ И СОЦИОЛОГИЯ КЛАССИЧЕСКОГО ЕВРАЗИЙСТВА

В.П. Кошарный

D. I. MENDELEEV AND CLASSICAL EURASIANISM

V.P. Kosharnyy

Аннотация. В статье рассматриваются философско-социологические взгляды Д.И. Менделеева в аспекте их влияния на становление учения классических евразийцев. Делается вывод, что социологические и философско-исторические идеи русского ученого относительно особенностей цивилизационного развития могут быть охарактеризованы как предъевразийство.

Ключевые слова: евразийство, предъевразийство, познавательный реализм, срединное положение России, пространственно-континентальное единство.

Abstract. The article discusses the question of the philosophical and sociological views of D.I. Mendeleev in terms of their influence on the formation of the teachings of classical Eurasians. It is concluded that the sociological and philosophical-historical ideas of the Russian scientist regarding the features of civilizational development can be characterized as pre-eurasianism.

Keywords: eurasianism, pre-eurasianism, cognitive realism, the middle position of Russia, spatial-continental unity.

Д.И. Менделеев (1834-1907) прославил русскую науку благодаря открытому им периодическому закону химических элементов. Но не только. Область его научных интересов была чрезвычайно широка. Мало кто из представителей мирового научного сообщества может сравниться с Менделеевым по разносторонности научного творчества и публицистической деятельности. Кроме химии и химических технологий, его труды охватывают физику, математику, геологию, геофизику, метеорологию, океанографию, гидродинамику, аэродинамику, метрологию, агрономию. Примерно третья часть его произведений посвящена социальной проблемати-

ке. Это работы по экономике, социологии, педагогике, философии, юриспруденции. По поводу разнообразия своих научных интересов ученый замечал: «Сам удивляюсь, чего только я не делывал в своей научной жизни. И сделано, думаю, недурно» [1. с.51]. Обобщающие социологические идеи можно встретить во многих работах социально-экономического характера, опубликованных в последних восьми томах двадцатипяти томного собрания сочинений (1934-1954) ученого. Но в наиболее концентрированном виде социологические идеи получили выражение в ряде трактатов, в особенности в работах «Заветные мысли» (1903-1905) и «К познанию России» (1906).

Философские и социологические идеи были предметом анализа целого ряда известных отечественных ученых: П.Т. Белова, И.А. Козикова, Г.Д. Гловели и других, которые акцентировали внимание на евразийском аспекте, социологических и экономических аспектах трудов русского ученого. Вместе с тем творческое наследие ученого в области социально-гуманитарной нуждается в дальнейшем исследовании. В частности, необходимо уточнить его роль в формировании классического евразийства.

Свою философскую позицию, на основе которой ученый анализировал и осмысливал социальную жизнь, историческое бытие России, Д.И. Менделеев обозначал как реализм, подчеркивая при этом односторонность и несовместимость с наукой философского идеализма и одновременно не принимая вульгарных форм материализма. В истории отечественной, да и мировой философской мысли в этом плане у Д.И. Менделеева были предшественники, занимавшие похожие философско-методологические позиции. Достаточно назвать имена Л. Фейербаха, А.И. Герцена, П.Л. Лаврова. Реализм для Менделеева – это нечто среднее между материализмом и идеализмом. Это и познавательный реализм. «Он, – отмечал ученый, – стремится выразить собою действительность с возможною для людей объективностью, т. е. по здравому смыслу, без окраски предвзятыми суждениями, которыми пропитан не только идеализм, но и материализм, и вот такой-то реализм лежит в основании всего естествознания, а от него и во всей совокупности развития современных мыслей. Во всем своем изложении я стараюсь оставаться реалистом, каким был до сих пор. Истинный идеализм и истинный материализм представляют продукты древности, реализм же дело новое сравнительно с длиною исторических эпох» [2. с.5].

Нужно сказать, что практическое воплощение, так понимаемого «реалистического» подхода к действительности Д.И. Менделеев усматривал в характере жизнедеятельности и способе мышления русского народа, который, «занимая географическую середину старого материка, представляет

лучший пример народа реального, народа с реальными представлениями. Это видно уже в том отношении, какое замечается у нашего народа ко всем другим, в его уживчивости с ними, в его способности поглощать их в себе, а более всего в том, что вся наша история представляет пример сочетания понятий азиатских с западноевропейскими» [2, с. 6].

Мысль о срединном положении России на евразийском континенте пронизывает все рассуждения великого ученого о судьбе российского государства и особенностях цивилизационного развития страны, и она же стала одной из центральных в учении представителей классического евразийства в России 20-30-х гг. XX века. Вообще в трудах Д.И. Менделеева можно обнаружить немало мыслей, которые в будущем в той или иной степени были восприняты участниками евразийского послереволюционного движения.

Русский ученый убедительно доказал, что в отличие от стран, историческое расширение территории которых осуществлялось путем захватов, путь России был иным: у России не было и нет завоевательных устремлений, они не соответствовали народному духу, стране пришлось чаще защищаться, а при защите занимались места, из которых нападающие сами уходили. Страна формировалась за счет освоения не занятых территорий. Путь России «определялся больше всего тем, что почти без войн делали казаки, присоединяя к русской державе земли малых народов, затем охотно сливавшихся с Россией, так как через это слияние их выгоды были, очевидно, большими, чем для покоряющей России» [2, с. 202]. Констатируя, что Россия позднее, чем другие страны Западной Европы, восприняла «начало латиносаксонской цивилизации», но при этом сохранила некоторые черты, вызванные азиатским влиянием. Д.И. Менделеев рассматривал этот синтез европейского и азиатского начал, определявшийся срединным географическим положением страны между Западом и Востоком, как фактор, благоприятствующий социально-экономическому развитию России, полагая, что Россия может сыграть важную роль в объединении двух важнейших частей человечества.

Д.И. Менделеев особо подчеркивал, что для страны с такими размерами, как Россия, и с таким населением особенно важны внутренние экономические связи, внутренняя обеспеченность производства самых необходимых товаров, иначе стране грозит экономическая зависимость от производителей таких товаров. Оказавшись на пути великого переселения народов, которое определило историческую судьбу многих европейских народов, Россия впитала в себя их «остатки». В силу этого население России разнообразно, оно состоит из множества народностей, наций и даже рас [3, с. 33].

Многонациональный союз народов, объединившихся вокруг самого крупного этноса – русского народа – и составивших основу российского государства, великий ученый считал моделью мирового исторического развития, которое неизбежно приведет к образованию крупных государственных образований.

Ученый особенно отмечал, что народы, вошедшие в ходе истории в состав России, сохранили свою самобытность, успешно развивались, не подвергаясь при этом дискриминации. Многообразие этносов не привело к раздробленности, неравенству, напротив, в России они стали равноправными частями единого народа. «...Турецко-татарские народы, – писал ученый, – очень довольны тем, что могут под державою России вести мирную жизнь, понимая, что они бы не могли ею пользоваться в такой же мере, как у нас, ни при самоличном управлении, ни под властью других соседних народов» [3, с. 47].

Одним из важнейших факторов геополитического единства России, согласно представлениям Д.И. Менделеева, является ее единство в пространственно-континентальном отношении, а не «только в народном» [3, с. 144]. Этому вопросу посвящены многие страницы его трактата «К познанию России». Введение пространственно-географического фактора в обществоведение было в дальнейшем оценено и получило продолжение у представителей классического евразийства, где пространственно-географические детерминанты стали одной из основ их философии российской истории.

Д.И. Менделеев на основе глубокого анализа географических, демографических, экономических факторов развития российского общества сделал важный философско-исторический вывод: «Россия, расположенная отчасти в Европе, отчасти в Азии и граничащая с владениями наиболее центральными в той или другой части света, назначена историей именно для того, чтобы так или иначе Европу с Азией помирить, связать и слить» [3, с. 143]. Её всемирно-историческая миссия, по мнению ученого, состоит в том, чтобы «сгладить тысячелетнюю рознь Азии и Европы, помирить и слить два разных мира, найти способы уравнивания между передовым, но кичливым и непоследовательным европейским индивидуализмом и азиатской покорною, даже отсталою и приниженною, но все же твердою государственно-социальною сплоченностию» [3, с. 146].

Д.И. Менделеев верил в идею всемирно-исторической миссии России, которая восходит к славянофилам, затем формулируется Ф.М. Достоевским и В.С. Соловьевым. Достоевский в своей знаменитой речи о Пушкине, произнесенной им 8 июня 1860 г. на заседании Общества любителей российской словесности, говорил о всемирной отзывчивости А.С. Пуш-

кина, выразившего дух русского народа и являвшегося его культурным символом. «Да, назначение русского человека есть бесспорно всеевропейское и всемирное. Стать настоящим русским, стать вполне русским, может быть, и значит только (в конце концов, это подчеркните) стать братом всех людей, всечеловеком, если хотите. О, всё это славянофильство и западничество наше есть одно только великое у нас недоразумение, хотя исторически и необходимое. Для настоящего русского Европа и удел всего великого арийского племени так же дороги, как и сама Россия, как и удел своей родной земли, потому что наш удел и есть всемирность, и не мечом приобретенная, а силой братства и братского стремления нашего к воссоединению людей» [4, с. 147]. О необходимости преодоления разрыва между Западом и Востоком говорил и В.С. Соловьев, отводивший здесь особую роль русскому народу, способному исполнить эту роль в силу своего срединного положения между Западом и Востоком, свободному от всякой односторонности и исключительности [5, с. 172-173].

Д.И. Менделеев, несомненно, был знаком с этими идеями своих выдающихся современников. Подытоживая свои размышления на эту тему, он писал, что «народы Азии представляют своего рода тезу, а европейцы – антитезу, и что нужен синтез, которого еще недостает» [2, с. 276]. Он считал очевидной необходимость сочетать индивидуализм, развившийся преимущественно в Европе, с общественно-государственным строем, родившимся в Азии, но о том, как и в чем должен выразиться этот ожидаемый синтез, сложившегося мнения он не имел. Но одно тут несомненно, считал ученый, что синтез этот должен осуществиться не иначе, как при помощи образования [2, с. 276-277].

Подведем итоги. Размышления Д.И. Менделеева о России, её исторических особенностях, путях её исторического развития стали одним из источников философско-социологической концепции классических евразийцев. Но можно ли утверждать, что сам ученый был евразийцем? Думается, что в широком, некатегориальном смысле такое определение можно допустить. Но если термин «евразийство» использовать в его категориальном значении, в том значении, которое сложилось в исследовательской литературе, посвященной евразийству 20-30-х гг. XX века, то здесь, скорее, уместен термин «предъевразийство», который можно использовать по отношению к некоторым идеям Ф.М. Достоевского, А.П. Шапова, В.И. Ламанского и других русских ученых, высказывавшихся на рассмотренную тему.

Библиографический список

1. Менделеев Д.И. Собрание сочинений: в 25-ти томах. М.-Л., 1934-1954. Т. VII. 638 с.

2. Менделеев Д.И. Заветные мысли: полное издание (впервые после 1905 г.). М.: Мысль, 1995. 413 с.
3. Менделеев Д.И. К познанию России. Шестое издание. СПб.: Издание А.С. Суворина, 1907. 158 с.
4. Достоевский Ф.М. Пушкин (Очерк): произнесено 8 июня на заседании Общества любителей российской словесности // Достоевский Ф.М. Полное собрание сочинений: В 30 т. / АН СССР. Ин-т рус. литературы (Пушкин. дом). Л.: Наука, 1984. Т. 26. С. 136-149.
5. Соловьев В.С. Философские начала цельного знания // Сочинения: в 2 т. 2-е изд. Т.2. М.: Мысль, 1990. 822 с.
6. Белов П.Т. Философия выдающихся русских естествоиспытателей второй половины XIX – начала XX в. М.: Мысль, 1970. 488 с.
7. Гердт Я.В. Д.И. Менделеев о влиянии природных условий на историю, развитие и политику государства // Вестник ЧелГУ. 2007. № 23. С. 47-52.
8. Егоров Г.В. Социально-гуманитарные взгляды Д.И. Менделеева // Вестник ННГУ. 2015. № 5-6. С. 41-45.
9. Козиков И.А. Д.И. Менделеев и В.И. Вернадский о цивилизационных особенностях России // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. 2012. № 6 (26). С. 123-131.
10. Козиков И.А. Д.И. Менделеев о евразийских особенностях российского государства // Русская политология. 2018. № 1 (6). С. 34-40.
11. Козиков И.А. Д.И. Менделеев об историческом реализме как основе анализа исторического процесса // Философия и общество. 2006. № 2 (43). С. 167-178.
12. Козиков И.А. Ломоносов М.В., Менделеев Д.И., Вернадский В.И. о России / Московский гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, факультет политологии. М., 2011. 503 с.

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

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

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Н.В. Корж, А.М. Егунова

PECULIARITIES OF PERSONNEL ADAPTATION MANAGEMENT AT THE INDUSTRIAL ENTERPRISE

N.V. Korzh, A.M. Egunova

Аннотация. Определена сущность службы адаптации персонала, представлен опыт применения наставничества на промышленном предприятии.

Ключевые слова: адаптация персонала, служба адаптации персонала, наставничество.

Abstract. The essence of the staff adaptation service is defined, the experience of applying mentoring in an industrial enterprise is presented.

Keywords: staff adaptation, staff adaptation service, mentoring.

В настоящее время важным элементом системы управления персоналом в организациях является адаптация сотрудников. Все более актуальным становится усовершенствование системы адаптации персонала. Это связано с такими факторами, как увеличение численности персонала, его функций, появление новых технологий и др. Поэтому необходима эффективная система адаптации работников во всех сферах трудовой деятельности, в том числе и на промышленном предприятии.

На сегодняшний момент промышленность – это важная и крупная отрасль в сфере материального производства. Именно на промышленных предприятиях производятся товары, выполняются работы, которые в дальнейшем необходимы для общественного производства и личного потребления. Промышленность является основным звеном рыночной экономики. Поскольку кадры предприятия играют важную роль непосредственно в самом процессе производства, это главное звено организации, процесс их адаптации является одним из главных элементов системы управления персоналом.

Система адаптации персонала должна представлять собой совокупность всех функциональных подсистем, объединенных методологией, организацией, технологией и обеспечением процесса управления адаптацией персонала на промышленных предприятиях [1, с.779].

На крупных промышленных предприятиях созданы службы адаптации сотрудников. Такие службы могут быть самостоятельными структурными подразделениями (отдел, лаборатория) или частью каких-либо функциональных подразделений (бюро, группа, отдельные работники, занимающиеся адаптацией работников), включенных в отдел кадров. В любом случае служба адаптации должна функционировать как звено системы управления персоналом на каждом предприятии. Уменьшение уровня текучести кадров, хорошее качество и снижение брака выпускаемой продукции – всё это можно достичь в случае положительного эффекта от деятельности служб адаптации персонала. [2, с. 206-213]

С целью повышения эффективности адаптации работника к новым рабочим условиям и работы целесообразно применять такой метод, как наставничество. Наставничество - это процесс взаимодействия работников, при котором один из них (наставник) оказывает помощь, руководство, совет, поддержку, содействие в учебе и развитии другого (наставляемого). В результате эффективного осуществления наставничества обучаемый приобретает способности развивать навыки и умения, что положительно сказывается на повышении его профессионального уровня и способностей. Наставничество стало мощным инструментом удержания и развития персонала и увеличения эффективной работы предприятия.

Данный метод становится популярным и все чаще применяется в различных организациях, промышленные предприятия не являются исключением. В результате исследования в «НПО «Сатурн» М.А. Зайцевой и Е.В. Теленковой были сделаны выводы, что у большинства сотрудников был наставник. 77% опрошенных сказали, что наставник помогал им в работе.

На предприятии «Сибирский цемент» наставники обучили почти 500 человек, занявших вакансии в управляющей компании и на предприятиях холдинга. Для одних новичков «Сибцем» оказался первым местом работы, для других – очередным. Но, независимо от этого, наставники знакомили стажеров со спецификой работы, правилами и требованиями компании. Ведущие рабочие и специалисты компании были в определенное время в роли стажеров, а потом сами стали наставниками, которые с готовностью обучают новичков самым современным и эффективным методам работы.

В машиностроительно-индустриальной группе «Концерн «Тракторные заводы» внедрена и действует система наставничества. Каждого новичка «закрепляют» за опытным наставником, который участвует в периодической оценке личностных и профессиональных качеств подопечного, помогать ему развиваться по индивидуальной программе, достигать целей и продвигаться по служебной лестнице. Также на заводах действуют мо-

лодежные организации – советы молодежи, одной из задач которых является адаптация вновь прибывших молодых сотрудников, проведение различных досуговых мероприятий.

Большинство наставников ОАО «Сухой» совместно с молодыми специалистами разработали методические пособия. Кроме того, был сформирован расширенный список (матрица наставничества), в который вошли все ключевые специалисты конструкторского бюро и их действующие или предполагаемые курируемые. В будущем такая матрица позволит осуществлять мониторинг системы передачи знаний по цепочке от их носителей. [3]

Как видно из практики применения метода наставничества, это не только процесс взаимодействия, но и создание методических рекомендаций, развитие института наставничества и др. Следовательно, данный метод позволяет быстро и эффективно решать проблемы, связанные с обучением новых сотрудников и адаптацией всего персонала в целом.

Таким образом, адаптация сотрудника – процесс длительный. Его продолжительность зависит от личностных качеств работника и от того, насколько успешно проводились адаптационные мероприятия. Поэтому важно правильно выстроить и применить процесс адаптации персонала на промышленном предприятии с помощью метода наставничества, который является экономически выгодным, прост в использовании и имеет возможность незамедлительного применения.

Библиографический список

1. Корж Н.В., Каримова Л.Ф. Трудовая адаптация как способ повышения уровня жизни бедного населения в Пензенском регионе (гендерный аспект) // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия. 2017. С. 778-781.
2. Бахарев В.В., Гузаиров В.Ш., Кошарная Г.Б. Современные кадровые технологии: учебное пособие. Белгород, 2011.
3. Сайт «Управление производством». URL: http://www.up-pro.ru/library/personnel_management/training/ (дата обращения: 26.04.2019)

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

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

УДК 316.4

ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Н.В. Корж, Е.В. Шереметьева

PROBLEMS OF STIMULATING EMPLOYEES IN THE FIELD OF EDUCATION

N.V. Korzh, E.V. Sheremetyeva

Аннотация. В данной статье автор анализирует основные проблемы мотивации и стимулирования сотрудников в сфере образования, действия со стороны руководителя, направленные на улучшение трудоспособности работников, а также способы привлечения квалифицированных и талантливых специалистов и их удержания.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, педагог, система образования, педагогическая сфера, аттестация, заработная плата.

Abstract. In this article, the author focuses on the main problems of motivating and stimulating employees in the field of education, actions on the part of the head, aimed at improving the working ability of workers, as well as ways to attract and retain qualified and talented specialists.

Keywords: motivation, stimulation, teacher, education system, pedagogical sphere, certification, salary.

Актуальность проблемы стимулирования сотрудников образовательной сферы обусловлена тем, что в настоящий период авторитет профессии педагога в Российской Федерации находится на столь низком уровне, на котором он не находился со времен возникновения профессии педагога. Мотивация труда является одним из основных источников, оказывающих большое влияние на работу преподавателей, их качество труда, творческую активность, инициативность.

Периодический спад замечается в угасании интереса педагога к своему делу. В качестве первой проблемы можно назвать разрушение в обществе социального портрета и авторитета педагога, восприятие учителей как

«полупрофессионалов» отрицательно влияет на профессиональную мотивацию. В реальности в качестве социального статуса оценки личности в обществе выступает доход. Возникают такие ситуации, в которых инициативы, авторитет, творческие и иные заслуги педагога оценивают в соответствии с размером заработной платы. В связи с данной ситуацией уменьшается количество молодежи, желающей посвятить свою жизнь педагогической профессии. Востребованность – это не главный признак профессии, а характеристика восприятия профессии как в целом обществом в лице государства, так и его отдельными членами [1, с. 229]. Исходя из этого, ухудшение профессиональной мотивации проявляется в виде неудовлетворенности своим социальным статусом и восприятия профессии обществом.

Следующая проблема – отсутствие поддержки развития профессионального педагогического движения со стороны государства, которое необходимо педагогам. Данный факт отражается в ухудшении социальных связей в группе. Новые государственные стандарты в образовании препятствуют работникам самовыражаться в своей сфере. Соответственно, на государственном уровне создается ситуация, в которой педагоги теряют интерес, контроль и инициативу в своей работе, не желая проявлять и показывать что-то новое. Новых подходов требует развитие экономической самостоятельности образовательных организаций. Необходимо обеспечить социальную защиту работников посредством гарантированной оплаты в виде оклада и предусмотреть широкий механизм мотивационных выплат, при соблюдении которого преподаватель имел бы возможность увеличивать свой доход, посвящая себя целиком и полностью профессиональному развитию [2, с. 34].

Еще одна проблема, имеющая непосредственную взаимосвязь со стимулированием сотрудников в сфере образования, – бюрократизация образовательного процесса. Школа, вуз, профессиональное образовательное учреждение – это бюджетная организация, предоставляющая работникам некоторый уровень заработной платы, который имеет тенденцию к понижению. В силу низкой оплаты труда педагогические работники выбирают другой, дополнительный заработок, в форме внеурочного преподавания или репетиторства. Дополнительная нагрузка, которая осуществляется в рамках школы, с дополнительным внеурочным заработком, документооборотом отражается на времени, которого не остается у работника педагогической организации. Проблема состоит также и в нахождении на руководящих постах лиц, которые не имеют специальной педагогической подготовки. Речь может идти о хорошо образованных менеджерах, обладающих компетенциями, которые касаются грамотного управления персо-

налом и процессами, но не о мыслителях, способных формировать целостное представление на тему сложной педагогической системы с некой социальной категорией населения [3, с. 112].

Одна из проблем в анализируемой сфере связана с причинами образовавшихся проблем структуры образования, к которым относятся идущие инновационные процессы и внедрение «Цифровой школы». Внедрение «Цифровой школы» происходит в каждой школе, в зависимости от материального положения учреждения, владения навыками использования различных приемов, методов педагогическими работниками. Стремление политики государства к приобщению к международному образовательному стандарту расходится не с отсутствием у педагогов желания интеграции в инновационные образовательные процессы, а с отсутствием надлежащих условий, которые помогли бы адаптироваться к инновациям и осуществлять сопровождение на каждом из этапов деятельности [4, с. 61].

Следующей проблемой являются приоритеты в построении процесса мотивации педагогов в рамках образовательного учреждения. Система мотивации в рамках образовательного учреждения комплексна, так как применяются материальный и нематериальный виды стимулирования, но мотивам профессионального и личностного роста, самоутверждения и самоактуализации, достижения признания и успеха, которые необходимы для успешного развития в профессиональном аспекте, не уделяется надлежащего внимания [5, с. 88].

Для повышения результативности труда сотрудника и обеспечения повышения квалификации кадров, а также стабилизации коллектива необходимо присутствие как материальных, так и нематериальных стимулов к трудовой деятельности [6, с. 92]. В настоящее время в области образования присутствуют незначительные материальные стимулы. Зарплата работников данной сферы зависит от квалификации, стажа работы, профессиональных достижений и заслуг, от количества ставок и часов. Мотивацией для педагога служит также развитие себя как специалиста. Размер заработной платы педагогов зависит и от условий работы. Престиж данных профессий тоже стремительно снижается.

Таким образом, подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод о том, что грамотное и последовательное введение и материальных, и нематериальных стимулов к труду поможет руководителям образовательных учреждений РФ существенно улучшить уровень мотивации к профессиональной деятельности педагогических работников.

Библиографический список

1. Шумилова О.Н. Рейтинг преподавателей как фактор повышения качества образования: теория и практический опыт // Вектор науки Толь-

яттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2014. №2. С. 228-230.

2. Анненкова И.П. Компетентностный и квалиметрический подходы к разработке инструментария мониторинга качества профессиональной деятельности научно-педагогических работников вуза // Наука и мир. 2015. Т. 2. №8 (24). С. 32-36.

3. Милкина Е.В. Современные механизмы стимулирования эффективности труда научно-педагогических работников // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2018. №1. С. 110-115.

4. Гарина В.Ю., Гришук В.А., Ключникова В.Р., Хэгай О.А. Проблемы мотивации в сфере образования // Вестник Челябинского государственного университета. 2012. №3 (257). С. 60-62.

5. Кристаллинская О.М. Мотивация персонала и стимуляция труда работников сферы здравоохранения и образования в современной России // Символ науки. 2016. №3. С. 88-89.

6. Кулебина К.И., Корж Н.В. Роль мотивации в управлении человеческими ресурсами // Традиционное, современное и переходное в условиях модернизации российского общества: сборник статей Международной научно-практической конференции. Пенза: ПДЗ, 2017. С. 92-94.

Корж

Наталья Владимировна

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

Шереметьева

Екатерина Викторовна

Пензенский государственный университет, г. Пенза, Россия

Korzh N. V.

Penza State University,
Penza, Russia

Sheremetyeva E.V.

Penza State University,
Penza, Russia

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК МОТИВИРУЮЩИЙ ФАКТОР ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ

Н.В. Корж, С.И. Бердникова

ORGANIZATIONAL CULTURE AS A MOTIVATING FACTOR OF EMPLOYEES ' WORK

N.V. Korzh, S.I. Berdnikova

Аннотация. В данной статье рассматривается организационная культура как инструмент стимулирования сотрудников к трудовой деятельности.

Ключевые слова: мотивация, персонал, организационная культура, корпоративная культура, труд, отношение к труду, мотив, потребность.

Abstract. This article discusses the organizational culture as a tool to stimulate employees to work.

Keywords: motivation, staff, organizational culture, corporate culture, labour, attitude to work, motive, need.

Многие российские и зарубежные предприятия, независимо от направлений деятельности, размера компании и количества трудящихся в её стенах, формируют и функционируют в определенной среде – организационной культуре. И от того, насколько развита организационная культура и насколько она ценна как для персонала, так и для руководства, зависит степень эффективности всего предприятия. В рамках современного менеджмента организационная культура рассматривается как «мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все структурные подразделения организации и работников на достижение общих целей» [1, с. 14].

Большинство исследователей отмечают, что организационная культура – это система, состоящая из таких компонентов, как миссия компании, её ценности, нормы, правила, представления, установки и образцы поведения.

Данные элементы тесно взаимосвязаны между собой и разделяются всеми членами организации. Это означает, что в организации каждый работник связан общим взглядом на то, что представляет собой данная организация, какова ее экономическая и социальная роль, какое место она занимает по отношению к клиентам [2].

Основатель торгово-производственной компании «ИКЕА» Ингвар Кампрад успешно применил теоретические знания на практике. В процессе создания и становления бизнеса особое место он отвел корпоративной

культуре. Идеологию предприятия, цели, задачи и нравственно-деловые установки Ингвар Кампрад изложил в небольшом эссе «Заповеди мебельному дилеру», где особое внимание уделил морально-ценностным ориентирам. «Единство, забота о людях и планете, простота, саморазвитие и ответственность – те главные ценности, которые разделяются сотрудниками «ИКЕА» и сегодня» [3].

Организационная культура, по мнению американского теоретика и практика менеджмента Э. Шейна, «базируется на трех факторах» [4, с. 37]:

- 1) видимые организационные структуры и процессы;
- 2) стратегия, цель и философия компании;
- 3) бессознательные убеждения, особенности восприятия, мысли и чувства работника.

Данные факторы оказывают непосредственное влияние на формирование отношения работников к трудовой деятельности. Отношение к труду – «это и экономическая, и этическая категория, раскрывающая как объективное положение работников в производственном процессе, форму их участия в общественном труде, так и их субъективное отношение к своей трудовой деятельности» [5, с. 902].

Исследователи выделяют три вида отношения к труду: положительное, отрицательное и нейтральное. Организационная культура – тот инструмент, который при рациональном подходе поможет создать в глазах сотрудника положительный имидж компании, привить чувство принадлежности «к одной большой семье», осознать свою собственную значимость и ценность, мотивировать к труду. Отношение работника к трудовой деятельности зарождается с первого дня пребывания на новом рабочем месте. Но со временем может меняться под воздействием объективных и субъективных факторов. При трансформации внешних трудовых условий (в позитивном или негативном ключе) изменяется и внутренняя позиция работника, так как условия внешнего характера всегда находят отражение в сознании индивида. Например, в сплоченный дружный коллектив приходит новый руководитель и начинает вносить корректировки в уже устоявшуюся систему ценностей. Многим работникам такая «перестройка» вряд ли понравится. Возможно, на предприятии назреют конфликты. Сотрудники начнут испытывать психологический дискомфорт. Следовательно, поменяется и отношение персонала к работе.

Так, отношение к труду зачастую складывается из субъективной оценки работником отдельных элементов трудовых условий:

отношения с коллегами и руководством; содержание работы; возможность карьерного роста и профессионального развития (обучение, повышение квалификации);

санитарно-гигиенические условия труда (микроклимат, чистота воздуха); организация труда службой управления персоналом или отделом кадров; уровень заработной платы; мотивация и стимулирование трудовой деятельности и т.д.

Организационная культура при формировании отношения работников к труду ставит перед собой задачу стимулировать сотрудников на необходимое организации трудовое поведение, а также повысить их заинтересованность в рабочем процессе и вселить энтузиазм. Одним из главных рычагов воздействия здесь является удовлетворение потребностей через выявление мотивов.

Мотив – «внутреннее побуждение личности к тому или иному виду активности, связанной с удовлетворением определенной потребности» [6, с. 92]. Профессиональная мотивация представляет собой систему мотивов, которые базируются на социальных, духовных и материальных потребностях. Мотивы могут изменяться посредством изменения потребностей. Чаще всего трудовое поведение персонала обусловлено такими мотивами, как мотив престижа, мотив призвания и мотив зарабатывать деньги. Для удовлетворения экономических нужд используется материальная мотивация. А вот с такими потребностями индивида, как внимание, признание заслуг, уважение, связана нематериальная (моральная) мотивация.

Исследователи выделяют следующие основные компоненты организационной культуры, которые влияют на реализацию мотивов и улучшение отношения сотрудников к трудовым процессам и тем самым мотивируют их трудовое поведение:

1. Четко сформулированная и вдохновляющая миссия организации, грамотная постановка целей, чтобы каждый сотрудник понимал, какие задачи перед ним ставятся и в каком направлении движется компания.

2. Система ценностей, близкая по духу как работникам, так и руководству.

3. Наличие таких элементов корпоративной культуры, как символы, обряды, мифы, легенды, которые формируют у сотрудников чувство сопричастности к компании, а также побуждают к необходимым организационным трудовым действиям.

4. Профессиональное развитие работников (планирование карьеры, подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации), что повышает трудовой потенциал работников и эффективность их труда.

5. Возможность самореализации, «что обеспечивает высокий уровень творчества в трудовом процессе, непрерывность процесса постановки и достижения профессиональных целей» [5, с. 903-904].

Отношение к труду есть отношение персонала к своей работе, к трудовым обязанностям, к условиям и содержанию трудовой деятельности, а также потребности и мотивы на занимаемой должности. Каждый работник самостоятельно мотивирует свое трудовое поведение, сознательно пропуская через себя внешние организационные факторы. Так, индивидуальные или групповые результаты сотрудников зависят не только от знаний, умений и уровня мастерства, но и от отношения к труду. А от трудового вклада каждого сотрудника зависит эффективность предприятия в целом.

Библиографический список

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2014. 709 с.
2. Кошарная Г.Б., Толубаева Л.Т. Организационная культура. Пенза: Изд-во ПГУ, 2012.
3. Официальный сайт компании «IKEA». URL: <https://www.ikea.com>
4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. С. Жильцова, А. Чеха, под науч. ред. В.А. Спивака. 4-е изд., перераб. и доп. СПб.: Питер, 2014. 336 с.
5. Ковальская В.А. Отношение сотрудников к труду как составляющая организационной культуры предприятия // Молодой ученый. 2015. №22. С. 901–904.
6. Кошарная Г.Б. Мотивационная структура российского предпринимателя // Проблемы теории и практики управления. 2006. № 4. С. 110-116.

Корж

Наталья Владимировна

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

Бердникова

Светлана Ивановна

Пензенский государственный университет, г. Пенза, Россия

Korzh N.V.

Penza State University,
Penza, Russia

Berdnikova S.I.

Penza State University,
Penza, Russia

**ВОЗМОЖНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ
И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЫХ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (ОВЗ)
ПРИ УПРАВЛЕНИИ МАЛЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ**

М.А. Кикина

**TRAINING OPPORTUNITIES AND ACTIVITIES
FOR YOUNG PEOPLE WITH DISABILITIES AND PEOPLE
WITH DISABILITIES IN THE MANAGEMENT
OF SMALL BUSINESSES**

M.A. Kikina

Аннотация. В данной статье рассмотрены проблемы трудоустройства молодых инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Показаны объективные факторы, которые снижают возможности их интеграции в социум. Сделан вывод о том, что для решения этих социальных проблем необходимы регулярные исследования мотивации поведения инвалидов с учетом социально-экономических особенностей конкретного региона.

Ключевые слова: молодые инвалиды, лица с ограниченными возможностями здоровья, малые предприятия, управление персоналом, регион.

Abstract. In this article the problems of employment of young people with disabilities and persons with disabilities are considered. Objective factors are shown that reduce the possibility of their integration into society. The conclusion is made that in order to solve these social problems, regular studies of the motivation of the behavior of persons with disabilities, taking into account the socio-economic characteristics of a particular region, are necessary.

Keywords: young people with disabilities, persons with disabilities, small businesses, personnel management, region.

Получение профессионального образования лицами с ограниченными возможностями здоровья является одним из основных и неотъемлемых условий их успешной социализации в обществе. Однако успешность будет зависеть и от фактора дальнейшего жизнеустройства этой категории обучающихся. Возможность реализовать себя через профессию, эффективность самореализации будет зависеть от того, насколько сформированы готовность к труду и адекватному профессиональному самоопределению,

навыки поведения в обществе и социально-профессиональной адаптации на всех этапах обучения и воспитания, начиная со школы и заканчивая производственной практикой в условиях предприятия.

Актуальность совершенствования профессионального образования определяется необходимостью поиска и внедрения эффективных решений проблем жизнеустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья при наличии тенденции увеличения доли данной категории населения в мире и в России. По данным Всемирной организации здравоохранения, в мире насчитывается около 500 млн. инвалидов. В России эта категория граждан представляет значительную и все более увеличивающуюся часть населения страны – 13 млн. человек (почти 10%) [1].

Содействие в занятости и трудоустройстве молодых инвалидов является сложным государственным мероприятием. Условиями, способствующими эффективному решению данной социальной проблемы, должны стать: нормативно-правовая база, регулирующая занятость лиц с ограниченными возможностями; квотирование предприятий по трудоустройству инвалидов; научно обоснованные методики организации специализированных рабочих мест, а также оценка эффективности трудоустройства инвалидов.

В последнее время наметились значительные изменения в решении проблем инвалидности и инвалидов. Наиболее актуальным становится многопрофильная реабилитация людей с ограниченными возможностями, их активная интеграция в социум. Одним из ключевых вопросов реабилитации является трудоустройство молодых инвалидов, поскольку занятость может поспособствовать лицам с ОВЗ обрести независимость и стать полноценными членами общества [2].

В современной России одними из наиболее ярко выраженных социальных барьеров на пути интеграции лиц с ограниченными возможностями являются трудовая сегрегация и изоляция инвалидов. Инвалиды составляют часть вторичного рынка в системе сегментации труда, который характеризуется так, поскольку связан с низкой оплатой, нестабильной работой, невысокими шансами получения квалификации, трудоустройства и продвижения по служебной лестнице. Сегментация предстает и как форма социального закрытия, выражающаяся в стереотипном стремлении трудоустроить инвалидов лишь на специализированных предприятиях.

Значительное число инвалидов, которые хотели бы работать, лишено доступа к реабилитационным услугам и возможности трудоустройства. «Это относится ко многим странам. Следуя международно-правовым стандартам, каждое государство в соответствии с национальными условиями, практикой и возможностями разрабатывает, осуществляет и перио-

дически пересматривает национальную политику в области занятости и профессиональной реабилитации инвалидов, включающую обеспечение инвалидам возможности получать, сохранять подходящую работу и продвигаться по службе» [3].

Растущие требования к нанимаемому персоналу еще больше снижают шансы инвалидов получить работу, им приходится довольствоваться низкоквалифицированной работой, что еще больше сокращает возможности экономически активных инвалидов реализовать себя в социуме. Основой для разрешения этих противоречий могут служить регулярные исследования, позволяющие понять мотивацию поведения инвалидов и учитывающие особенности конкретного региона. Также исследования могут использоваться в качестве одного из обоснований стратегии адекватного управления региональных органов исполнительной власти, общественных организаций, занимающихся содействием занятости инвалидов.

Необходимо отметить, что чем более высокий уровень образования получает инвалид, тем в большей степени возможности реализации его трудового потенциала уравниваются с возможностями человека без инвалидности – все большую долю в его трудовом потенциале занимают приобретенные в процессе профессионального обучения компетенции. Но в связи с тем, что предложение вакансий, предполагающих высококвалифицированный труд, со стороны государственной службы занятости значительно меньше, чем предполагающих низкоквалифицированный и неквалифицированный труд, высококвалифицированные потенциальные работники-инвалиды также сталкиваются со значительными трудностями при трудоустройстве [4].

Благодаря государственным услугам, предоставляемым Центром занятости: профессиональная ориентация, профессиональная подготовка, социальная адаптация, психологическая помощь, временное трудоустройство, содействие самозанятости – большинство молодых инвалидов успешно трудоустраиваются.

Главной проблемой трудоустройства молодых инвалидов является наличие у них группы инвалидности. По этой причине большинство работодателей отказывает им в возможности работать. Они не готовы выделять отдельные рабочие места и создавать специальные условия для инвалидов. В силу отсутствия профессионального образования и опыта работы молодые инвалиды трудятся на низкооплачиваемых и неквалифицированных рабочих местах. Поэтому необходимо на уровне образовательных учреждений активизировать социальную работу на этапе профессионального обучения.

Таким образом, решение проблемы трудоустройства молодых инвалидов заключается в государственном стимулировании работодателей для приема на работу инвалидов и создания для них специальных рабочих мест и в организации их подготовки к трудоустройству на уровне образовательного учреждения, дальнейшем сопровождении после окончания обучения. В связи с этим возникает необходимость в создании региональных ресурсных центров, осуществляющих взаимодействие с образовательными учреждениями и центрами занятости населения.

Библиографический список

1. Сидоренко Г.Ю. Трудоустройство и занятость инвалидов как одна из социальных проблем // Социально-экономические и гуманитарные науки. 2012. С. 286-287.
2. Методологические аспекты исследования интегрирования в социум молодых инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья / Кошарная Г.Б. и др. // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2018. № 2 (46). С. 86–97.
3. Ненахова Ю.С. Трудовой потенциал инвалидов: проблемы реализации // Народонаселение. 2018. № 3. С. 96-108.
4. Чешко С.В. Профессиональная подготовка лиц с ограниченными возможностями здоровья // Вестник ЧГПУ. 2011. №9. С. 219-234.

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

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

УДК 331.101.38

УПРАВЛЕНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЕМ И МОТИВАЦИЕЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

М.С. Ключина

MANAGEMENT OF STIMULATION AND MOTIVATION OF WORK IN ORGANIZATIONS

M.S. Klyushina

Аннотация. В статье рассматриваются такие категории управления персоналом в организации, как стимулирование и мотивация трудовой деятельности. Также раскрываются различные механизмы построения мо-

тивации и стимулирования и их значимость в достижении эффективной трудовой деятельности.

Ключевые слова: стимулирование, мотивация, финансовая деятельность, работники, трудовая деятельность, руководитель, экономическая эффективность, методы стимулирования.

Abstract. The article considers such categories of personnel management in an organization as “stimulation” and “motivation” of labor activity. It also reveals the various mechanisms for building motivation and incentives and their importance in achieving effective work.

Keywords: stimulation, motivation, financial activity, employees, labor activity, leader, economic efficiency, incentive methods.

Проблемы мотивации работников предприятий любых форм собственности всегда были и остаются по сей день наиболее актуальными, независимо от общественно-политического строя, который функционирует в отдельно взятой стране, и всего мирового сообщества в целом, так как от четко разработанных систем мотивации зависит не только социальная и творческая активность работников, но и конечные результаты предприятий в их многогранной социально-экономической деятельности и особенно в области внедрения в производство инновационных процессов, мероприятий научно-технического прогресса.

Актуальность проблемы мотивации не оспаривается ни наукой, ни практикой, так как от четкой разработки эффективной системы мотивации зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретных работников, но и конечные результаты деятельности предприятий различных форм собственности и сфер деятельности. Каждая в отдельности модель мотивации существенно отличается от других не только по форме, но и по содержанию. И это можно считать вполне закономерным явлением, так как в сущности не может быть какой-либо единой мотивационной модели, которая могла бы успешно применяться без учета специфики развития каждого предприятия, а тем более отдельного государства в целом [1, с. 73].

Для того чтобы организация смогла рационально и эффективно использовать все имеющиеся ресурсы, а также разумно использовать имеющиеся у неё кадры, необходимо всеми возможными способами мотивировать работников. Ведь основной целью использования мотивации является максимальная отдача от трудовой и квалифицированной деятельности работников. Это позволит улучшить работу на предприятии, а также увеличить её прибыльность, что благоприятно повлияет на общую деятельность организации.

Итак, понятие «мотивация» представляет собой стремление работника удовлетворить потребности с помощью труда, направленного на достижение целей компании [2, с. 8].

Мотивация – это побуждение человека к деятельности. Побуждать человека могут разные условия, в которых человек находится. Всю совокупность этих побуждающих обстоятельств называют мотиваторами. Исходя из этого, мотиваторы – это факторы, которые влияют на мотивацию. В зависимости от особенностей мотиваторов мотивация может квалифицироваться по различным признакам [3, с. 25].

Существует большое количество мотивирующих факторов, влияющих на мотивацию людей, например, получение нового места работы, а также изменение привычных условий труда вызывает у сотрудника желание хорошо проявить себя. Не получив такой возможности, любой сотрудник разочаровывается в своей работе. При этом с экономической точки зрения люди являются довольно дорогим ресурсом, а следовательно, должны использоваться с максимальной эффективностью [4, с. 22].

Важную роль в деятельности персонала играют как мотивация, так и стимулирование. Мотивация и стимулирование – это процессы удовлетворения физиологической, психологической или социальной потребности, которые активируют поведение и создают побуждение, направленное на достижение определенного вознаграждения посредством трудовой деятельности [5, с. 343].

Стимул представляет собой побудительную причину в поведении человека, а также интерес к чему-либо. В организации под стимулированием труда понимают комплекс мер, которые в основном являются способом удовлетворения материальных потребностей работников. То есть можно сказать о том, что мотив – это некий толчок, побуждающий к деятельности для достижения целей, а стимул – это некий объект желания работника [6, с. 25].

Создав правильную организацию управления работников, организация может достичь больших высот на внутреннем и внешнем рынке. Необходимо правильно продумать способы стимулирования и поощрения сотрудников. Помимо материальных и нематериальных вознаграждений в каждой организации должны быть предусмотрены и льготы для работников. К таким льготам относятся: возможность получения кредитов по низким или беспроцентным ставкам; добровольное медицинское страхование работников; оплата путевок на лечение, отдых, экскурсии; оплаты проезда к месту работы на общественном транспорте и другие [7, с. 103]. Также за индивидуальные достижения в трудовой деятельности организации могут использовать такую меру персонального поощрения, как бонусы. Напри-

мер, в некоторых компаниях бонусами считается так называемая тринадцатая заработная плата, которая также стимулирует и мотивирует работников к дальнейшей эффективной деятельности в организации.

Таким образом, можно сделать вывод, что мотивация представляет собой побуждение к действию, которое вызвано внешними и внутренними факторами, а также связано с удовлетворением потребностей человека, которые ему жизненно необходимы. Чем активнее будет проявлять себя человек в трудовой деятельности, тем больше вероятность удовлетворить свои потребности, которые влияют на его благосостояние. Но организациям не следует забывать о поощрениях, премиях и льготах, которые простимулируют работу сотрудников. Ведь, сумев выбрать правильные методы мотивации и стимулирования рабочих, организация сможет достичь эффективной финансовой и трудовой деятельности организации.

Библиографический список

1. Блинов А.О., Василевская О.В. Искусство управления персоналом: учебное пособие для экономических колледжей и вузов. М.: ГЕЛАН, 2015. С. 411.
2. Данилюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие. Тюмень: Изд-во Тюменского государственного университета, 2015. С. 304.
3. Трофимов А. Г. Работа с персоналом на предприятии // Управление персоналом. 2017. №3. С. 15-19.
4. Стукова Ю.Е., Дудник Т.А., Зайцева Т.О. Управление мотивацией и стимулирование труда, и его влияние на эффективность финансовой деятельности организации // Молодой ученый. 2017. №14. С. 455-457. URL <https://moluch.ru/archive/148/41833/> (дата обращения: 11.05.2019).
5. Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда: учебно-методическое пособие. СПб., 2015. С. 343.
6. Кошарная Г.Б. Особенности мотивации персонала на предприятиях сферы обслуживания // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия: материалы Международной научно-практической конференции в рамках III Всероссийского научного форума "Наука будущего – наука молодых". В 2-х т. 2017. Т.1. С. 25-26.
7. Седлецкий А.В. Мотивационное управление как фактор повышения конкурентоспособности предприятия // Управление реформированием социально-экономического развития предприятий, отраслей, регионов: сборник научных статей II Всероссийской научно-практической конференции. 2011. С. 102-106.

УДК 331.101.38

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

С.Е. Красилова

PROBLEMS OF IMPROVING THE PERSONNEL OF THE ORGANIZATION

S.E. Krasilova

Аннотация. В статье рассматриваются основные проблемы повышения квалификации сотрудников, а также значимость обучения персонала на предприятии.

Ключевые слова: квалификация работника, процесс повышения квалификации, обучение, профессионализм.

Abstract. The article discusses the main problems of staff development, as well as the importance of staff training in the enterprise.

Keywords: employee qualification, process of qualification improvement, training, professionalism.

В условиях современной экономики любой организации необходимы квалифицированные кадры. Высокая эффективность и качество выполнения обязанностей прямо пропорционально знаниям и умениям работников, т.е. эффективнее всего выполняют свои обязанности сотрудники, обладающие необходимым уровнем теоретических знаний и имеющие практический опыт, что в итоге приводит к продуктивной работе сотрудника и увеличению финансового состояния предприятия в целом. Помимо экономической выгоды, предприятия создают себе имидж, имея в своем штате профессионалов своего дела, что в итоге определяет успех деятельности организации и её конкурентоспособность на рынке [1].

Система повышения квалификации персонала должна быть направлена на формирование кадров, обладающих необходимыми навыками (с учетом современных тенденций на рынке товаров и услуг) и высокой мотивацией выполнения стоящих перед ними задач, что в результате приведет к повышению производительности и увеличению ценности кадров

предприятия. По мнению Е.В. Якушевской, мероприятия по обучению персонала следует рассматривать как инвестиции в нематериальное достоинство организации [2].

М.Х. Мескон отмечает особую необходимость повышать профессионализм трудовых ресурсов предприятия [3]. С.Д. Резник говорит о повышении квалификации как об одном из методов руководства [4]. В.В. Бондаренко, С.М. Васин и А.В. Седлецкий считают, что обучение развивает у сотрудников навыки прогнозирования, предотвращения нежелательных ситуаций, преодоления своих собственных парадигм [5]. Обобщив мнения деятелей науки, можно сказать, что обучение персонала является неотъемлемой частью системы менеджмента организации, но при планировании повышения квалификации многие предприятия сталкиваются с рядом проблем, этим и обусловлена актуальность темы исследования.

При проведении анализа системы повышения квалификации организаций отмечены следующие проблемы:

1. Потребность в обучении, переподготовке или повышении квалификации определяется качественным показателем, что означает, «чему» необходимо обучить персонал, и количественным – количество работников, нуждающихся в переподготовке. В связи с быстрыми темпами развития науки и техники потребность в обучении есть всегда. Планирование подготовки персонала осуществляется ежегодно и обусловлено планированием и распределением бюджета предприятия. В связи с этим возникает проблема подготовки новых сотрудников организации, пришедших после формирования плана обучения, на которых дополнительные денежные средства не выделяются, т.к. бюджет считается уже сформированным. Чаще всего бюджет либо не хотят пересматривать, либо нет возможности выделить дополнительные денежные средства, поэтому новому сотруднику приходится ждать до следующего формирования плана обучения, а зачастую своевременная подготовка является важной для осуществления своих прямых обязанностей (например, работа на высоте или в электроустановке).

2. Очень часто предприятия сталкиваются с потребностью обучения персонала новым технологиям или работе на новом современном оборудовании, но в городе мало либо нет квалифицированных преподавателей или нет подходящих актуальных курсов. В связи с этим приходится искать подходящие учебные центры в других городах, а это дополнительные затраты на командировочные расходы сотрудников, поэтому не все предприятия готовы отправлять на обучение своих работников в другие города.

3. Стоимость необходимых курсов повышения квалификации может быть очень высока, и не всегда работодатели дают согласие на прохожде-

ние обучения по выбранному направлению подготовки, даже если это является производственной необходимостью.

4. Предприятие не практикует стажировки у более опытных специалистов, но в других производственных отделениях или филиалах, хотя данный метод является экономичным, т.к. в данном случае нужно только оплатить командировочные расходы сотруднику.

В связи с изложенными проблемами предприятиям рекомендуется: ввести качественную поэтапную программу повышения квалификации персонала; определять условия и порядок организации и финансирования повышения квалификации, если формы и сроки обучения выходят за рамки общих правовых и экономических возможностей работодателя, различными способами мотивировать сотрудников к саморазвитию в профессиональной деятельности; рассмотреть возможность и виды стажировки работников в других производственных отделениях или филиалах; ежегодно проводить анализ ситуации по повышению профессиональной квалификации своих сотрудников, который включает в себя количественную и качественную информацию о том, сколько и кто именно из сотрудников прошел обучение, когда, по каким темам, в каких обучающих организациях, а также проводить опрос сотрудников на предмет выявления их потребностей в обучении.

Библиографический список

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

2. Якушевская Е.В. Развитие персонала на предприятии // Вестник КАСУ. 2015. №3. URL: <http://www.vestnik-kafu.info/journal/24/997/>

3. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. О.И. Медведь. 3-е изд. М.: Вильямс, 2017. 704 с.

4. Резник С.Д., Кондратьев Э.В. Развитие системы подготовки и повышения квалификации управленческого персонала предприятий Пензенской области // Современное управление: проблемы и пути их решения: междунар. сб. науч. тр. / под ред. А.М. Поповича. Омск: ОмГУ, 2015. С. 273–278.

5. Бондаренко В.В., Васин С.М., Седлецкий А.В. Организационное поведение. М.: Кнорус, 2015. 288 с.

УДК 331.101.38

ЗНАЧИМОСТЬ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

С.Е. Красилова

IMPORTANCE OF STAFF TRAINING FOR THE ENTERPRISE

S.E. Krasilova

Аннотация. В статье описывается значение повышения квалификации как для работников, так и для предприятия, а также основные задачи и причины инвестиций в обучения персонала.

Ключевые слова: квалификация работника, процесс повышения квалификации, обучение, инвестиции.

Abstract. The article describes the importance of advanced training for both employees and enterprises, as well as the main tasks and reasons for investing in staff training.

Keywords: employee qualification, process of qualification improvement, training, investments.

Для достижения целей и положительных результатов деятельности в условиях современной рыночной экономики предприятиям приходится постоянно адаптироваться к изменениям, происходящим на рынке, подстраиваться под современные тенденции в технике и технологиях производства быстрее конкурентов, опережая их по качеству, предоставлению более выгодных цен, по скорости и гибкости предоставления услуг.

В связи с этим для повышения эффективности производства и роста ценности организации в целом предприятия нуждаются в инвестициях. Одним из направлений являются инвестиции в обучение и развитие персонала. Актуальные знания своих работников – залог успешной деятельности предприятия [1]. Баринов Д.А. в своем исследовании отмечает основные причины инвестиций в повышение квалификации персонала [2]:

1) необходимость повышения эффективности производственного процесса для увеличения конкурентоспособности предприятия;

2) необходимость обучения работе с новым оборудованием и по новым технологиям;

3) обучение персонала способствует увеличению производительности труда, а это означает, что инвестиции в обучение соответствуют принципу экономической эффективности расхода.

Технология развития персонала начинается с создания модели ключевых компетенций для всех категорий сотрудников организации и оценки уровня развития. Это помогает избежать нецелесообразного инвестирования в тех сотрудников, кто уже имеет достаточный квалификационный уровень развития в рамках выполнения своих должностных обязанностей [3].

На данный момент на отечественном рынке происходит достаточно быстрый темп научно-технического прогресса, что делает профессиональные знания и навыки неактуальными для современных предприятий, а это приводит к несоответствию квалификации персонала потребностям организации и негативно влияет на результаты её деятельности.

Таким образом, человек признается самым ценным ресурсом организации. Это связано с тем, что персонал – самый адаптивный вид ресурсов. Благодаря такой приспособляемости организация способна быстро изменяться в ответ на неожиданные требования внешней среды, сохранять управляемость в условиях нестабильности параметров, временных ограничений и при недостатке других видов ресурсов [4].

Профессор Т.Ю. Базаров рассматривает процесс повышения квалификации как кадровую программу развития персонала, имеющую целью повышение уровня теоретических знаний, совершенствование практических навыков, умений разрешать конкретные производственные ситуации и приобретение опыта поведения в профессионально значимых ситуациях [5].

Повышение квалификации персонала имеет важное значение как для предприятия, так и для его работников. Для организаций можно отметить:

способность кадров приспосабливаться к социально-экономическим изменениям, а также к требованиям рынка;

поддержание стабильного и надежного уровня конкурентоспособности за счет повышения качества и эффективности производительности труда;

повышение интереса персонала к предприятию, увеличение мотивации сотрудников, снижение текучести кадров;

осуществление стратегических целей предприятия за счет повышения уровня квалификации кадров.

Значение для работника:

повышение компетентности, расширение области знаний, совершенствование навыков и умений;

удовлетворенность своей работой;

возможность карьерного роста и перспектив как внутри, так за пределами предприятия;

повышение самооценки и мотивации работников.

Задачи повышения квалификации персонала должны соответствовать стратегическим целям организации. К основным задачам можно отнести [6]:

1) повышение эффективности выполнения должностных обязанностей, подготовку и переподготовку кадров, обучение современным методикам и технологиям;

2) развитие коммуникативных качеств сотрудников, способности работы в группах;

3) рост значимости роли трудовой, технологической, финансовой, производственной дисциплины, которые обеспечивают качественную и бесперебойную работу подразделения или предприятия в целом;

4) формирование ответственности сотрудников;

5) повышение заинтересованности работников в саморазвитии.

Исходя из этого, главной задачей повышения квалификации является развитие персонала, а также обеспечение предприятия компетентными и высококвалифицированными кадрами, формирование организационной культуры, повышение качества предоставляемых услуг, проведение организационных изменений в соответствии со стратегическими целями предприятия.

Таким образом, высокую значимость повышения квалификации кадров в деятельности организации нельзя оспаривать. Система повышения квалификации должна быть ориентирована не только на производственную потребность, но и в первую очередь на потребности сотрудников, которые стремятся проявить себя и развивать свои навыки и умения, которые нуждаются в самоутверждении и самореализации.

Библиографический список

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

2. Баринов Д.А. Социальная и экономическая эффективность системы обучения в организации // Вестник Московского университета. 2014. №1. С. 49-68.

3. Кошарная Г.Б. Технологии управления персоналом организации // Университетское образование (МКУО-2015): сб. статей XIX Международ-

ной научно-метод. конф., посвященной 70-летию Победы в Великой Отечественной войне / под ред. А. Д. Гулякова, Р.М. Печерской. 2015. С. 272-273.

4. Деникаева Э.Р., Седлецкий А.В. Профессиональное обучение как основа развития персонала предприятия // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества: сборник статей Международной научно-практической конференции. Пенза: ПДЗ, 2017. С. 56-59

5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М.: Академия, 2017. С. 224.

6. Полтарыхин А.Л. Развитие обучения персонала и оценка эффективности // Научные записки ОрелГИЭТ. 2016. № 6 (18). С. 17-19.

Красилова Светлана Евгеньевна

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Krasilova S.E.

Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331.08

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЮ

Н.Н. Кузнецова

MODERN METHODS OF ATTRACTING STAFF TO THE ORGANIZATION

N.N. Kuznetsova

Аннотация. В статье анализируются современные методы привлечения персонала. Особый акцент делается на поиск персонала в интернет-пространстве. Рассматриваются основные виды интернет-рекрутинга.

Ключевые слова: методы привлечения персонала, интернет-рекрутинг, нетворкинг.

Abstract. The author analyzes the modern methods of attracting staff. Particular emphasis is placed on finding personnel in the Internet space. We consider the main types of online recruiting.

Keywords: personnel recruitment methods, online recruiting, networking.

В современной организации нематериальным активом и интеллектуальным капиталом одновременно является персонал. Уровень развития персонала определяет конкурентные преимущества любой организации, в

связи с этим привлечение сотрудников, которые разделяли бы ценности компании, является одной из важнейших стратегических задач.

До недавнего времени отбор персонала представлял собой достаточно простую технологию кадрового менеджмента. Руководитель организации или руководитель структурного подразделения проводил собеседование с соискателем и принимал решение, полагаясь чаще всего на свою интуицию (или рекомендацию вышестоящего руководства). Однако со временем начали создаваться и внедряться различные методы данной технологии, повышающие ее эффективность. В настоящее время для установления степени соответствия соискателя предъявляемым требованиям со стороны работодателя используется целый комплекс различных методов и технологий, направленных на всестороннюю оценку кандидатов [1, с. 227-236].

От того, насколько правильно, рационально и эффективно подобран персонал, зависит дальнейшее развитие и конкурентоспособность всей организации. Именно поэтому для службы по управлению персоналом быстро развивающихся компаний наиболее проблемной и значимой задачей является привлечение потенциальных сотрудников.

Конкуренция за найм высококвалифицированных специалистов заставляет работодателей искать нетрадиционные, порой даже креативные подходы к найму сотрудников. В этой погоне организации устраивают специальные акции, дни открытых дверей, объявляют конкурсы и стажировки, для того чтобы «разглядеть и заинтересовать» необходимого специалиста.

Однако современные тенденции заставляют менеджеров по подбору двигаться в ногу со временем, и сейчас привлечение персонала активно ведётся через интернет-ресурсы. Интернет-рекрутинг является новым, но динамично развивающимся направлением в поиске и подборе сотрудников. Интернет-рекрутинг (или онлайн-рекрутинг) представляет собой набор методов в поиске специалистов разной квалификации и отраслевой принадлежности, а также способы коммуникаций работодателя и соискателя, использующие интернет-ресурсы [2, с. 6-9]. Широкое признание данный вид привлечения персонала получил потому, что для любой категории персонала важны свои профессиональные и личностные особенности. И как следствие, на сегодняшний день существует множество сайтов, которые работают на создание бизнес-информации, т. е. создают мост между работодателем и тем, кто ищет себе подходящую вакансию. Нередко на специализированных порталах также размещаются рекомендательные советы для различных ситуаций, связанных с персоналом, наймом и карьерой. Среди основных видов интернет-рекрутинга можно выделить: Job-сайты, социальные сети, специализированные профессиональные сайты, блоги [3, с. 216-220].

Интернет-рекрутинг, как и любой другой способ привлечения персонала, имеет свои преимущества и недостатки. Практики утверждают, что в интернете сложно найти две категории сотрудников – разнорабочих и специалистов с редкой специализацией. Данные особенности обусловлены тем, что первая категория практически не пользуется интернетом. Сотрудников с редкой специализацией также трудно найти, так как стоит им только выложить резюме – их сразу готовы забрать потенциальные работодатели. Данная категория специалистов чаще всего ищет работу целенаправленно, предпочитая не использовать интернет-ресурсы. В таких областях, как информационные технологии, реклама, менеджеры разного рода и экономисты широко представлены на специализированных интернет-порталах.

Еще одним направлением поиска специалистов в интернет-пространстве является нетворкинг. Данный термин (networking) произошел от английских слов «net» и «work», которые переводятся как «сеть» и «работать». Другими словами, это деятельность, позволяющая налаживать полезные связи, которые могут пригодиться в бизнесе и для решения каких-то проблем, в том числе и при трудоустройстве. Новый способ поиска работы – через профессиональные контакты, т.е., к примеру, в профессиональном сообществе можно порекомендовать знакомых специалистов. Этот способ набирает свою популярность вместе с развитием онлайн-площадок для коммуникаций профессионалов в интернете и популярностью профессиональных конференций. В данном случае рекомендательный рекрутинг стал применим и в интернет-пространстве [4, с. 476-483].

Таким образом, в настоящее время в кадровом менеджменте можно наблюдать постоянное внедрение новшеств. Область подбора персонала является наиболее подверженной этим изменениям. Меняются способы привлечения сотрудников, методы их отбора и т.д. Использование интернета в технологии подбора сотрудников является эффективным способом, позволяющим преодолеть географические расстояния, экономить время и получать необходимую информацию, что является залогом успеха в решении задач по привлечению необходимого сотрудника.

Также социальные медиа являются важным инструментом при продвижении имиджа работодателя. Правильное использование социальных сетей позволяет занимать лидирующее положение на рынке труда и повышает лояльность сотрудников организации.

Библиографический список

1. Бахарев В.В., Гузаиров В.Ш., Кошарная Г.Б. Современные кадровые технологии: учебное пособие. Белгород, 2011. С.16-43.

2. Волошина Е.Ф. Современные технологии набора персонала: интернет-рекрутинг // Вестник Воронежского института экономики и социального управления. 2018. №2. С. 6-9.

3. Кошарная Г.Б., Корж Н.В., Каримова Л.Ф. Интернет-ресурсы как инновационный метод подбора персонала // Дыльновские чтения: материалы V Международной научно-практической конференции. 2018. С. 216-220.

4. Гордеев А.В. Нетворкинг как современный эффективный способ организации бизнес-коммуникаций // Языковая толерантность как фактор эффективности языковой политики: материалы Международной научно-практической конференции. 2015. С. 476-483.

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

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

УДК 331.1

ОСОБЕННОСТИ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОЙ СФЕРЕ

А.С. Кукалева

FEATURES OF THE TURNOVER IN THE RAILWAY SECTOR

A.S. Kukaleva

Аннотация. Актуальность данной статьи определена происходящими изменениями на современном рынке трудовой силы, в связи с этим рассматриваются специфические особенности набора и сохранения кадров. Производственная деятельность железнодорожной отрасли основана на грузовых и пассажирских перевозках, для осуществления которых предъявляются самые высокие требования к удержанию и формированию высококвалифицированного кадрового потенциала.

Ключевые слова: кадровый потенциал, движение персонала, текучесть кадров, кадровый состав железнодорожного транспорта, кадры железнодорожной отрасли, обновляемость кадровых ресурсов.

Abstract. The relevance of this article is determined by the ongoing changes in the modern labor market, in this regard, the specific features of recruitment and retention. The production activity of the railway industry is based on freight

and passenger transportation, for the implementation of which, the highest requirements for the retention and formation of a highly qualified volume of human resources are imposed.

Keywords: personnel potential, movement of personnel, staff turnover, personnel composition of railway transport, personnel of railway industry, updatability of personnel resources.

Национальная сеть железных дорог занимает лидирующие позиции в мире: по эксплуатационной длине – третье (после США и Китая) и первое место в мире по протяженности электрифицированных линий; по грузообороту – третье место (после США и Китая); по пассажирообороту – четвертое место (уступая Китаю, Индии и Японии). Чистая прибыль холдинга "РЖД" за 2018 г. составила 35,4 млрд рублей [1]. Компания – один из крупнейших работодателей в стране.

Развитие кадрового потенциала является одним из ключевых элементов стратегии холдинга РЖД как крупнейшего работодателя. В компании и ее дочерних обществах работают около 735 тыс. человек, по данным на конец 2018 года [1]. В этой связи актуальным становится поиск новых подходов к выявлению факторов стабилизации деятельности компании механизмами управления текучестью кадров. Наибольшую категорию персонала компании составляют рабочие – 67,8% от общей численности. Далее следуют специалисты – 21,9%, а также руководители и служащие – их доли от общего количества работников компании составляют соответственно 6,9% и 3,4 % [1]. Следовательно, рабочие подвижного состава, в том числе помощники и машинисты, являются основой производительности услуг.

По сравнению с 2017 годом текучесть кадров по компании снизилась на 0,5% и составила по итогам 2018 года 8,3%. Сравнительный анализ уровня текучести по сети железных дорог показывает, что наиболее высокий уровень текучести среди помощников машинистов и машинистов.

С разработкой новых идей в сфере стабилизации текучести персонала связан научный поиск ограниченного числа отечественных ученых: И.Н. Андреева, И.Ю. Еремина, Л.М. Забирова, Р.П. Колосова, Д.С. Константинова, Б.Р. Мандель, Е.В. Маслов, Н. В. Самоукина, И.Ф. Симонова, Ю.Ю. Соловьева, С.И. Сотникова, В.С. Ступаков, Н.Д. Творогова и др.

Текучесть персонала оказывает влияние на производительность труда не только сотрудников, намеренных уходить, но и продолжающих работать, то есть на жизнь всей компании; текучесть не способствует созданию эффективно работающей команды, негативно влияет на корпоративную культуру предприятия. Текучесть кадров – это показатель изменения ко-

личественного и качественного состава работников предприятия и следствие изменения его числа по различным мотивам [2]. Факторы, которые вызывают движение кадров, разнообразны, имеют различные источники, сила их влияния изменчива и зачастую трудно поддается количественной оценке. Их следует разделить на следующие группы: личностные факторы; факторы, которые возникают в самой организации; факторы, внешние по отношению к организации [3].

В ходе проведенных исследований были выявлены следующие проблемы, связанные с текучестью кадров ОАО «РЖД» [4]:

- неэффективная система подбора и адаптации персонала;
- неудовлетворительные условия труда в организации;
- не созданы условия для повышения квалификации и карьерного роста;
- проблемные отношения подчиненных с руководителем;
- невыносимая рабочая атмосфера, неприязненные отношения с коллегами;

скучная работа, нет условий для проявления творческих способностей, профессионального развития.

Данный факт, конечно, отчасти объясним тем, что компания ОАО «РЖД» основана на закрытой политике. В последние годы в некоторых масштабных отраслях наблюдается дефицит рабочей силы. Это прежде всего связано с тем, что происходит неравномерное распределение специалистов, которые необходимы. Молодой специалист, пришедший на предприятие после получения соответствующего образования, может устроиться только на самую низшую должность для получения необходимого практического опыта.

Подбор и сохранение кадров в отрасли железнодорожного движения – это одно из важнейших направлений развития кадрового блока. В 2013 году в ОАО "Российские Железные Дороги" было принято распоряжение об утверждении программы по привлечению, удержанию и закреплению кадров ОАО "РЖД" на период до 2030 года, которое на период до 2030 года определяет цели и задачи компании по удовлетворению потребности в трудовых ресурсах в перспективе, а также инструментов, используемых в ходе ее реализации [5].

Библиографический список

1. ОАО «РЖД». Годовой отчет за 2018 г. URL: <http://rzd.ru/>.
2. Синяева Л.П., Додорина И.В., Герасимова Е.А. Текучесть кадров как индикатор адекватности управления предприятием // Концепт. 2013. № 04. URL: <http://e-koncept.ru/2013/13539.htm>.
3. Кошарная Г.Б. Технологии управления персоналом организации // Университетское образование (МКУО-2015): сб. статей XIX Междунар.

научно-метод. конф., посвящ. 70-летию Победы в Великой Отечественной войне. 2015. С. 272-273.

4. Пшениснов Н.В. Методы управления персоналом на предприятиях железнодорожного транспорта // Экономические науки. 2015. № 32-1. С. 23-32.

5. Распоряжение ОАО РЖД от 05.09.2013 N 1908р «Об утверждении Программы по привлечению, удержанию и закреплению кадров ОАО "РЖД" на период до 2030 года». URL: <https://jd-doc.ru>.

Кукалева Алёна Сергеевна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

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

УДК 316

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Х.З. Ксенофонтова, М.А. Михалкина

IMPROVING THE PERSONNEL POLICYSYSTEM

H.Z. Ksenofontova, M.A. Mikhalkina

Аннотация. В современных условиях возрастает значимость человеческого фактора в производстве и бизнесе: в условиях остроконкурентного рынка и динамичной внешней среды именно кадровый потенциал предприятия становится главным источником обеспечения эффективности, конкурентоспособности и устойчивости его развития. Одним из узловых элементов системы управления персоналом, обеспечивающих тактическое и стратегическое соответствие количественных и качественных параметров персонала предприятия его потребностям, является кадровая политика. В статье проанализированы роль кадровой политики в стратегии развития компании и тенденции к ее совершенствованию.

Ключевые слова: кадровая политика, совершенствование кадровой политики, кадровый потенциал.

Abstract. In modern conditions, the importance of the human factor in production and business increases: in a highly competitive market and a dynamic external environment, it is the human resource potential of an enterprise's personnel that becomes the main source of efficiency, competitiveness and sustainability of its development. One of the key elements of the personnel management system, providing tactical and strategic compliance of the quantitative and

qualitative parameters of the personnel of the enterprise to its needs, is personnel policy. The article analyzes the role of personnel policy in the company's development strategy and the tendency for its improvement.

Keywords: personnel policy, improvement of personnel policy, personnel potential.

Переход к рыночным условиям вносит существенные изменения как в принципы, так и в конкретное содержание кадровой политики, в соотношение прав субъектов, участвующих в ее разработке. В современных условиях кадровая политика должна быть ориентирована на приоритет социальных ценностей, социальную политику, так как конечная цель проводимых реформ – не рынок как таковой, а благополучие каждого человека.

Главная цель кадровой политики – создание системы управления кадрами, базирующейся в основном не на административных методах, а на экономических стимулах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника и организации, достижение высокой производительности труда, повышение эффективности производства, получение организаций наилучших экономических результатов.

Кадровая политика начинается с найма новых сотрудников. Работодатели должны иметь стандартный метод проведения собеседований – это означает, что каждый кандидат, приглашенный на собеседование, должен отвечать на один и тот же набор вопросов. После найма на работу последовательный кадровый подход должен использоваться для всего: от сбора соответствующей информации до обучения новых сотрудников рабочим обязанностям или корпоративной культуре компании [1, с. 465].

Примером последовательной кадровой политики является требование того, чтобы все новые сотрудники проходили обучение по вопросам многообразия. В совершенствовании кадровой политики большинства предприятий на современном этапе можно выделить ряд направлений, основных тенденций.

Первая и основная тенденция - это гуманизация управленческой деятельности. Современные организации воспринимают человека как свою главную ценность, основной ресурс. Любая управленческая деятельность - это деятельность по руководству людьми.

Вторая тенденция - переход от кадровой работы как учета работников предприятия к управлению персоналом и управлению человеческими ресурсами как тактике и стратегии использования человеческого потенциала. Организации, стремящейся к конкурентоспособной деятельности на рынке, необходимо управлять персоналом, искать и нанимать нужных

работников, мотивировать и оценивать, обучать и развивать, планировать карьеру и т.д.

Третья тенденция - это совершенствование методов управления персоналом. Эта тенденция характерна для всех элементов кадровой политики – найма и отбора, мотивации, оценки, обучения, планирования карьеры, высвобождения персонала. Например, в оценке персонала необходимо использовать такие методы, как Assessmentcenter, деловые игры, управление по целям (МВО).

Четвертая тенденция - внедрение информационных технологий в системы управления персоналом. Укрупнение предприятия требует автоматизации учета кадров, современные организации используют различное программное обеспечение для кадрового учета, контроля и ведения документации. Компьютерные технологии должны использоваться и в планировании, обучении, оценке персонала [2, с. 26].

Кроме того, благодаря сети Internet и другим сетевым технологиям появляются новые формы взаимодействия человека и организации – такие, как SOHO (SmallOfficeHomeOffice) – дистанционная работа, которая не требует присутствия человека в офисе. Соответственно и кадровая политика должна подстраиваться под такой вид организации работы [3].

Пятая тенденция связана с общемировыми глобализационными процессами. Во-первых, в условиях глобализации человеческие ресурсы становятся более мобильными не только внутри страны, но и между государствами, конкурентная борьба за лучшие кадры существует не только на уровне организаций, но и на уровне государств (появляется такой феномен, как «утечка мозгов»). Во-вторых, появляются транснациональные компании, сотрудники которых – представители разных стран и культур. В этих условиях появляется новая задача в управлении персоналом - организация бесконфликтного и эффективного взаимодействия работников с различным национальным менталитетом, национальной системой ценностей, культурой.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б., Ксенофонтова Х.З. Новая управленческая интеллигенция как социально-профессиональная группа на промышленных предприятиях Пензенской области // Регионоведение. 2018. Т. 26, № 3. С. 460–473.
2. Валькович О.Н., Сергиенко Ю.В. Совершенствование кадровой политики в условиях корпоративного социального партнерства // Новые перспективы развития экономических наук: инновации и риски: материалы XXII Международной научно-практической конференции для студентов, аспирантов и молодых ученых. 2014. С. 25-27.

3. Стасов В.И. Развитие персонала – залог процветания организации // Директор по персоналу. 2016. URL: <https://www.hr-director.ru/razvitie-personala>.

**Ксенофонтова
Халидя Зейнятулловна**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Ksenofontova H.Z.
Penza State University,
Penza, Russia

Михалкина Мария Алексеевна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

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

УДК 316.334.22

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ КАК СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ

В.С. Матвеева

JOB SATISFACTION AS A SOCIOLOGICAL CATEGORY

V.S. Matveeva

Аннотация. Выделены основные определения удовлетворённости трудом. Раскрыты особенности изучения удовлетворённости трудом как социологической категории. Выявлена взаимосвязь удовлетворённости трудом с производительностью труда.

Ключевые слова: труд, удовлетворённость трудом, отношение к труду.

Abstract. The basic definitions of job satisfaction are highlighted. The features of studying job satisfaction as a sociological category are revealed. The relationship between job satisfaction and labor productivity is revealed.

Keywords: job satisfaction, attitude to work.

Социологические словари рассматривают удовлетворённость трудом как состояние сбалансированности требований, которые предлагает работник к содержанию, характеру и условиям труда и субъективной оценке возможностей реализации соответствующих запросов [1, с. 196]. Психологические же словари определяют удовлетворённость трудом как позитивное эмоциональное состояние, которое возникает у работника в результате оценки его собственной деятельности [2, с. 145].

Объединяя эти два понятия, удовлетворенность трудом можно определить как положительное эмоциональное состояние человека, которое возникает в результате его установок и требований к своей работе.

Удовлетворённость трудом не зависит от чьей-либо субъективной оценки. Факторы, влияющие на достижение состояния удовлетворённости трудом, индивидуальны. Именно по этой причине удовлетворённость трудом следует рассматривать как социологическую категорию и выявлять определённые закономерности в человеческом поведении применительно к труду.

Ошибочно будет полагать, что основным фактором, определяющим удовлетворённость трудом, будет результат труда. Не исключено, что именно таким образом работодатели и оценивают эмоциональное отношение работников к их собственному труду. Взаимоотношения внутри трудового коллектива, степень вовлеченности в трудовой процесс, интерес, который вызывает у работника его работа, – всё это, совокупно или по отдельности, также является факторами, влияющими на удовлетворённость трудом. Рассмотрим эти факторы по отдельности.

Оплата труда. Фактор, являющийся, пожалуй, наиболее простым, очевидным и мотивирующим работника к труду. Теория предполагает, что человек обменивает свои способности на рынке труда на их эквивалентную денежную стоимость, таким образом достигая баланс, а значит, удовлетворённость. На практике же оценка «стоимости труда» весьма субъективна. Таким образом, нередки ситуации, когда работник оценивает собственный труд дороже, чем может предложить его наниматель. В этих условиях оплата труда не всегда будет являться главенствующим фактором удовлетворённости трудом.

Возможности продвижения по работе – фактор, стимулирующий личные стремления работника к развитию. Характерен тем, что представляет из себя лишь отдалённую в перспективе возможность, вероятность наступления которой неточна. Однако сама по себе природа фактора кроется в социальном поведении человека и его стремлении занимать главенствующее положение в любой иерархии, которое даёт ему большие возможности по сравнению с текущими.

Психологический климат. Этому фактору, на наш взгляд, уделено наименьшее внимание из всех. Психологический климат подразумевает под собой определённую атмосферу внутри трудового коллектива. Её идеальным состоянием является полное внутреннее удовлетворение каждым работником взаимоотношениями со всеми остальными работниками. Природа фактора опять-таки кроется в естественном желании человека пребывать в благоприятном социуме. Существует обратная сторона благоприят-

ного психологического климата, когда тесные личные отношения препятствуют быстрому и качественному выполнению своих обязанностей.

Руководство. Данный фактор включает в себя такие составляющие, как стиль управления, участие подчиненных в принятии решений, а также отношения между руководителем и подчинённым, чаще всего не только рабочие, но и межличностные. Учитывая, что большинство трудовых структур в настоящее время представляет из себя иерархию, этот фактор интересен тем, что предполагает достижение баланса прав и обязанностей подчиненного (подчиненный должен быть ответственным за порученный ему фронт работы и между тем имеет право чувствовать себя защищенным, имеет право обратиться за помощью к начальству).

Как уже было отмечено в самом начале статьи, рассматриваемые факторы во всех случаях являются индивидуальными. Понимание индивидуальности факторов, определяющих удовлетворённость трудом, приводит нас к выводу о необходимости изучения и системы человеческих ценностей. Если говорить точнее, то изучение должно касаться «настройки связи» между той или иной ценностью и тем или иным фактором, определяющим удовлетворённость трудом. Изучение системы ценностей человека также лежит в плоскости социологических исследований.

Современные учёные, помимо системы ценностей, называют и другие параметры, влияющие на те или иные факторы удовлетворённости трудом. К ним относятся гендерная принадлежность, возраст работника, его социальное и семейное положение и т.п.

В настоящий момент на эту тему есть достаточное количество статей и материала. Однако, на наш взгляд, отсутствует реальное прикладное применение имеющихся знаний. Работодатель не всегда обладает необходимыми познаниями и опытом их применения для того, чтобы воздействовать на степень удовлетворенности трудом каждого работника. Иначе говоря, отсутствует взаимосвязь между системой человеческих ценностей и факторами, определяющими удовлетворённость трудом. Как следствие, структурные подразделения предприятий, отвечающие за изучение психологического состояния работника, проводящие социологические исследования по степени удовлетворенности трудом работника и предлагающие механизмы воздействия на его производительность труда, не существуют на подавляющем большинстве российских предприятий. Наряду с такими привычными процессами, как модернизация предприятия и повышение квалификации персонала, необходимо систематизировать и факторы удовлетворённости трудом на каждом конкретном предприятии, поскольку отсутствие удовлетворенности приводит к отчуждению труда работников и, как следствие, снижению производительности. [3, с. 78]

Исходя из изложенного, мы считаем, что задача социологов состоит в том, чтобы наработать механизмы внедрения знаний и теорий о поведенческих процессах работников в управление персоналом с целью повышения производительности труда.

Библиографический список

1. Павленок П.Д. Краткий словарь по социологии. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. 255 с.
2. Краткий психологический словарь / ред. А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский; ред.-сост. Л.А. Карпенко. Изд. 2-е, расширенное, исправленное и дополненное. Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. 512 с.
3. Кошарная Г.Б., Мордишева Л.Н. Проблема отчуждения труда работников в современных организациях // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2012. № 1(21). С. 78-86.

Матвеева Виктория Сергеевна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Matveeva V.S.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 316

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

А.В. Седлецкий, М.О. Матыгина

INNOVATIVE TECHNOLOGY STAFF SELECTION

A.V. Sedletsky, M.O. Matyagina

Аннотация. В статье рассматриваются новшества в системе подбора персонала. Каждый вид инновационных технологий отличается друг от друга и применяется к определенному виду деятельности. На примере конкретной организации было рассмотрено применение инновационных технологий.

Ключевые слова: отбор, наем, кандидаты, работодатель, интервью, хедхантинг, рекрутинг, скрининг, видеоинтервью, социальные сети, полиграф.

Abstract. The article discusses the innovations in the system of recruitment. Each type of innovative technology differs from each other and is applied to a particular activity. The application of innovative technologies was considered on the example of a specific organization.

Keywords: selection, hiring, candidates, employers, interviews, headhunting, recruiting, screening, video interview, social networks, polygraph

Исходный этап в процессе управления персоналом – набор и отбор кадров. От того, как проведен набор и как отобраны люди для работы в организации, зависит последующая деятельность в процессе управления человеческими ресурсами.

Наем на работу представляет собой совокупность действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих профессиональными, квалификационными качествами, необходимыми для достижения целей организации. С привлечения на работу начинается процесс управления персоналом.

Каждому руководителю хочется работать с квалифицированными и грамотными сотрудниками, способными принимать своевременные и взвешенные решения.

В настоящее время стоимость нерационального подбора персонала довольно высока. Вследствие этого работодатели относятся к интервьюированию кандидатов с особой важностью. Работодателю важно знать, что человек сможет сделать, а не то, что он уже сделал. Сегодняшний кандидат – это «чистый лист», о нем практически ничего не известно. В любой сфере прослеживается быстрая изменчивость ситуации. Наступает время ставить под сомнение устоявшиеся истины и находить новые подходы.

1. Интервью. Интеллектуальное, стрессовое, *brainteaser*-интервью (дословно, интервью, щекочущее мозг).

1.1. Интеллектуальное интервью – новый стандарт собеседования при приеме на работу. Головоломки, загадки и вопросы с подвохом – все это уже используется. Такой подход позволяет выявить высокомотивированных сотрудников, новаторов, способных четко и логически мыслить, способных работать по двадцать пять часов в день, если нужно срочно закончить проект. Темпы развития современного мира требуют молниеносных и креативных решений от представителей самых разных профессий. На практике начинают применяться особые методы подбора персонала, характерные для динамичных высокотехнологичных компаний. Головоломки стали применять предприятия обрабатывающей промышленности, банки, юридические фирмы и страховые компании. Неважно, чем занимается фирма, кандидат на работу должен быть готов ответить на любой нестандартный вопрос. Некоторые из этих задач кадровики называют «невозможными вопросами». Никто не знает ответа на них, но это не важно. Основная их цель – оценка умственных способностей, изобретательности и креативности мышления.

1.2. Метод стрессового интервью. Ещё его называют шоковым, что в большей степени отражает сущность подхода. Цель – оценить стрессоустойчивость кандидата. Для выявления стрессоустойчивости кандидата для него создают стрессовые условия и наблюдают, как он будет на них реагировать.

1.3. Brainteaser-интервью (дословно «интервью, щекочущее мозг»). Особенно любят этот метод российские представительства западных компаний. Суть метода в том, что кандидатам необходимо дать ответ на замысловатый, неординарный вопрос или решить логическую задачу. Цель такого нестандартного метода – проверить аналитическое мышление и творческие способности соискателя. Соответственно целевая аудитория для использования brainteaser-интервью – работники умственного труда и креативщики, среди которых программисты, менеджеры по рекламе, аудиторы, консультанты [1].

2. Headhunting (хедхантинг) и executivesearch.

В современной практике встречаются два основных направления прямого поиска персонала: headhunting (хедхантинг) и executivesearch.

Headhunting – конфиденциальные диалоги о возможности перехода конкретного специалиста из одной компании в другую. Это технология подбора персонала, направленная на переманивание определенного специалиста из компании-донора в компанию клиента. Категории специалистов определяются заказчиком услуги. Как правило, это лучшие менеджеры или специалисты из двух-трех ведущих компаний отрасли.

Executivesearch – поиск менеджеров высшего звена и редких специалистов среди успешно действующих. Это технология, включающая в себя уникальные методы выявления потенциальных кандидатов на всем заданном сегменте рынка труда, не находящихся в активном поиске работы.

3. Рекрутинг. Значение слова «рекрутинг» происходит от французского «recruter» – «рекрутировать», т.е. набирать кого-либо, вербовать, пополнять кем-либо, нанимать на службу за деньги. Сейчас так для краткости называют поиск и подбор квалифицированных специалистов на платной основе. В отличие от услуг по трудоустройству, когда агентство получает оплату с соискателя работы, рекрутинговое агентство заключает договор и, соответственно, получает гонорар с фирм-заказчиков.

Категории специалистов, отбираемых данным способом: менеджеры по продажам, руководители среднего звена («белые воротнички»/ «синие воротнички»), офис-менеджеры, администраторы.

Работа консультантов рекрутинговых фирм заключается в просмотре поступающих анкет и резюме, в отсеивании заведомо неподходящих кандидатов, в проведении собеседований с наиболее квалифицированными и

в предоставлении максимально краткого списка (Short-list) претендентов (3-5 чел.) фирме-заказчику. Как правило, такие услуги оцениваются в 15-25% годового дохода искомого специалиста [2].

4. Скрининг «поверхностный подбор» (от англ. screen – просеивать) – это массовый подбор кандидатов путем фильтрации всего потока резюме соискателей по формальным требованиям (пол, возраст, образование, опыт работы, готовность рассматривать предложения о работе). Чаще всего используется при подборе линейных специалистов (продавцы-консультанты, секретарь, офисные работники, администраторы, работники склада). При этом методе достаточно поместить объявление о поиске сотрудников в СМИ. Задача менеджера по персоналу - «просеять» поступившие резюме [3].

5. Видеорезюме. Многие работодатели считают, что людям творческих профессий и работающим в сфере «человек-человек» видеорезюме может помочь выделиться из множества кандидатов. Учитывая основную цель создания видеорезюме – привлечь внимание работодателя своей креативностью и неординарностью, необходимо помнить о специфике профессии. Несмотря на большое количество недостатков нового формата резюме и невозможность использования его без стандартного текстового варианта, видеорезюме – это очень необычный и впечатляющий формат, позволяющий работодателю заметить и выделить ярких, живых и незаурядных личностей, а кандидату – максимально сконцентрировать внимание рекрутера на своих сильных сторонах и презентовать особенности мышления и личности самым лучшим образом.

6. Социальные сети. Некоторых специалистов HR-сферы интересует не только хорошо составленное резюме и способности кандидата к самопрезентации, но и личностные качества соискателя, его увлечения, интересы, вредные привычки. Поэтому практика изучения профиля кандидата в социальных сетях становится все популярнее. Социальные сети дают возможность ближе познакомиться с реальным человеком, узнать, чем он живет, что его волнует, с кем он общается и о чем он действительно думает в нерабочей обстановке. Также социальные сети активно используют специалисты по подбору персонала крупных компаний, чтобы переманить конкретного специалиста, который не выкладывает свое резюме на рабочих сайтах и уже имеет работу. «Пользователи различных соцсетей добровольно выкладывают информацию о себе: учебные заведения, опыт работы, фотографии и прочую полезную для рекрутера информацию. В соцсетях мы можем посмотреть интересующие нас данные и наладить общение с потенциальным кандидатом в неформальной обстановке» [4].

7. Полиграф на службе отдела кадров

Ситуация, когда потенциальный работодатель предлагает пройти очередной этап собеседования на детекторе лжи, в последнее время становится все более распространенной. Еще десяток лет назад полиграфом при приеме на работу пользовались только в единственном месте: в ЦРУ. Теперь детектор лжи применяется при приеме в компании, которые не имеют никакого отношения к спецслужбам.

Полиграф – эффективное орудие для решения конкретных проблем, но крайне опасен в качестве регулярной меры для поддержания у сотрудников чувства корпоративной лояльности. Для создания в компании атмосферы доверия, очевидно, должны использоваться совсем другие средства. Полиграф-проверка всех сотрудников, как при предварительном скрининге, так и в ходе работы принесет больше вреда, чем пользы. Во-первых, снижается уровень мотивации к труду, лояльности сотрудников к руководству, зачастую ухудшается морально-психологический климат в коллективе, усиливается текучесть кадров. Во-вторых, применение полиграфа отпугивает многих перспективных соискателей при устройстве на работу. В условиях усиливающейся конкуренции за квалифицированные кадры на рынке труда систематическое применение детектора лжи при скрининге может отрицательно сказаться на конкурентоспособности предприятия в целом.

Рассмотрим современные технологии отбора персонала на примере АО ПО «Электроприбор». В данной организации в основном применяется и более распространен поиск кадров внутри фирмы. Такой метод чаще используется при ExecutiveSearch, так как в этом случае отбираются кандидаты на должности руководителей как среднего, так и высшего звена. Куда проще назначить на вакантное место человека, который уже давно работает в компании и знает изнутри все тонкости процесса. Высшее руководство обращает внимание на хорошо себя зарекомендовавших сотрудников, идущих на повышение. Такой способ поиска не требует каких-либо финансовых затрат и длительного обучения. Но злоупотребляя им, можно ограничить приток новых людей в компанию, которые, возможно, привнесли бы в будущем свежие оригинальные идеи для развития потенциала организации.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б. Инновационный кадровый менеджмент / Федеральное агентство по образованию, Гос. образовательное учреждение высшего проф. образования "Пензенский государственный университет". Пенза, 2006.
2. Гаврилова О. Построение эффективной системы найма персонала: основные сложности и способы преодоления // Новости менеджмента. 2010. №11.

3. Бондаренко В.В., Васин С.М., Седлецкий А.В. Организационное поведение. М.: Кнорус, 2015. 288 с.

4. Седова О.Л. Управление персоналом: эволюция подходов и особенности современного этапа // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. 2007. № 12.

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

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

Matyagina M.O.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331.45

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА
В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ
МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

А.В. Седлецкий, М.Л. Балакина

**IMPROVEMENT OF LABOR PROTECTION
IN THE SOCIAL PROTECTION SYSTEM FOR EMPLOYEES
OF SMALL BUSINESSES**

A.V. Sedletsky, M.L. Balakina

Аннотация. В данной статье рассматриваются проблемы охраны труда на предприятии. Представлены основные методы повышения уровня безопасности труда работников малого предприятия в системе социальной защиты.

Ключевые слова: охрана труда, безопасность труда, охрана труда на малом предприятии, служба по охране труда.

Abstract. This article defines the system of labor protection at the enterprise, and also presents the main methods for improving the safety level of the employees of a small enterprise that they can carry out independently.

Keywords: labor protection, labor safety, labor protection in a small enterprise, labor protection service.

За последние несколько лет статистика, проведенная Министерством труда, социальной защиты и Государственной инспекцией труда Российской Федерации, показывает неудовлетворительно низкий уровень охраны труда на предприятиях большого и малого бизнеса: увеличение числа производственного травматизма, отсутствие служб и специалистов по охране труда, оценки рабочих мест, снижение финансирования обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и медицинских осмотров. Частота производственного травматизма на предприятиях малого бизнеса в пять раз выше, чем в среднем по России. Несоблюдение требований охраны труда, а также отсутствие эффективного управления этой сферой — одна из наиболее серьезных проблем в сфере малого бизнеса и во всей экономике в целом [1, с. 65].

Охрана труда представляет собой систему сохранения здоровья и жизни работников в процессе трудовой деятельности, она содержит в себе социально-экономические, правовые, организационно-технические, лечебно-профилактические, санитарно-гигиенические, реабилитационные и другие виды мероприятий [2, с. 11].

На предприятиях малого бизнеса, как правило, система охраны труда либо плохо отлажена, либо вовсе отсутствует. Как правило, это связано с тем, что руководители таких предприятий узнают об охране труда только во время проверок, так как в крупных компаниях такие службы сохранены еще с советских времен. Кроме этого, владельцы малого бизнеса просто не хотят осуществлять моральные и материальные затраты на охрану труда.

Проблемы по охране труда связаны с тем, что:

большинство малых предприятий размещены в непригодных и тесных помещениях;

не соблюдаются санитарно-гигиенические нормы;

используется устаревшее оборудование;

отсутствует спецодежда и спецобувь, а также другие средства индивидуальной защиты;

с сотрудниками не проводится инструктаж, проверка знаний по технике безопасности;

на малых предприятиях отсутствуют нормативно-правовые акты по охране труда [3, с. 23].

В результате данных причин как работники, так и сами руководители не имеют представления об организации и обеспечении безопасных методов реализации трудовой деятельности.

Итак, к основным способам формирования эффективной системы охраны труда на малом предприятии относят введение службы охраны труда, а также специалиста по охране труда. Это относится к компаниям,

штат которых превышает 50 человек. Если численность предприятия ниже 30 человек, то функции инженера по охране труда возлагаются на работодателя, который должен проводить для сотрудников обучение по охране труда, оказанию первой помощи, пожарной безопасности, а также обязан вести соответствующую документацию: журналы отчетности о прохождении инструктажей и медосмотров [4, с. 46].

Чтобы работодатель смог полноценно осуществлять данные функции, ему нужно предварительно пройти специальное обучение по охране труда и получить соответствующее удостоверение.

В процессе создания организации, перед непосредственным наймом сотрудников, руководитель будущего малого предприятия или специалист по охране труда должны:

- создать службу по охране труда и назначить ответственного либо прибегнуть к помощи сторонних организаций, занимающихся охраной труда на предприятиях профессионально;

- руководителю необходимо самостоятельно пройти обучение по охране труда или отправить на него ответственных лиц;

- оформить необходимые нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности данной организации;

- определить работы и специалистов, которые требуют повышенного внимания к их безопасности, для которых оформляется наряд-допуск или выдаются СИЗ, которым нужно пройти обучение или медицинский осмотр;

- определить работы, дающие право на компенсацию: с вредными или опасными условиями труда;

- заключить с сотрудниками трудовые договоры;

- разработать специальные инструкции по охране труда.

В процессе осуществления своей деятельности малое предприятие может совершенствовать систему охраны труда следующим образом:

- обеспечивать безопасность помещений и эксплуатируемого оборудования;

- контролировать санитарно-гигиенические условия труда;

- регулярно проводить инструктажи по технике безопасности;

- проводить специальную оценку условий труда;

- вести учет несчастных случаев и профзаболеваний на производстве;

- грамотно вести документацию по ОТ;

- оборудовать уголок по ОТ;

- финансировать мероприятия по ОТ [5, с. 99]

Таким образом, на малом предприятии охрана труда требует столько же вложений, как и на крупном. Систему охраны труда нужно регулярно поддерживать и соблюдать, чтобы результаты не приводили к плачевным последствиям, исправить которые будет намного проблематичнее.

Библиографический список

1. Коробко В.И. Охрана труда: учебное пособие. М.: ЮНИТИ, 2013. 239 с.
2. Бондаренко В.В., Васин С.М., Седлецкий А.В. Организационное поведение. М.: Кнорус, 2015. 288 с.
3. Кошарная Г.Б., Дмитриев Р.В. Социальная ответственность предпринимательства в региональном социуме // Регионология. 2017. Т. 25. № 2. (99). С. 294-305.
4. Попов Ю.П. Охрана труда: учебное пособие. М.: КноРус, 2016. 223 с.
5. Севастьянов Б.В. «Малая» проблема: система организации охраны труда на малом предприятии // Промышленная экологическая безопасность труда. 2017. №1(27). С. 65-77.

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

**Балакина
Мария Леонидовна**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

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

Balakina M.L.
Penza State Uiversity,
Penza, Russia

ПРИМЕНЕНИЕ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

А.В. Седлецкий, П.К. Белянин

THE USE OF NON-MATERIAL MOTIVATION OF THE PERSONNEL IN MODERN ORGANIZATIONS

A.V. Sedletsky, P.K. Belyanin

Аннотация. Данная статья посвящена обзору одного из видов мотивации, а именно нематериальной мотивации. В статье даётся описание ее целей, задач и принципов, рассматривается система мотивации.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, нематериальное стимулирование.

Abstract. This article is devoted to a review of one of the types of motivation, namely intangible motivation. The article describes its goals, objectives and principles, and considers the system of motivation.

Keywords: motivation, stimulation, intangible incentives.

В современных организациях ни одна система управления не может успешно функционировать, если она не имеет действенной системы мотивации труда, направленной на побуждение работников добросовестно трудиться на благо организации, способствующей достижению поставленных целей организации.

В системе мотивации сотрудников в организации имеются материальная и нематериальная составляющие. Сущность материальной мотивации заключается в использовании денежных поощрений, то есть используется повышение зарплаты, выдача премии и т.п. Мотивация работников на основе нематериальных стимулов возникает на основе применения иных механизмов мотивации. При правильном применении такой мотивации эффективность трудовой деятельности работников многократно возрастает, часто нематериальная мотивация оказывается гораздо действеннее материальной [1, с. 41].

Согласно теории А. Маслоу, материальная мотивация может воздействовать на первичные потребности человека. Такая форма мотивации действует на коротком промежутке времени. Поэтому выдача денежных

поощрений только на непродолжительном временном периоде может повысить эффективность деятельности работника. Преимущество методов нематериальной мотивации персонала заключается в том, что они могут постоянно держать сотрудников «в тонусе», стимулируя творческую активность, повышение профессионального уровня и лояльности к компании [2, с.35].

Цели нематериальной мотивации персонала идентичны тем, которые ставит руководство компании при внедрении системы материального стимулирования. В первую очередь – повышение эффективности работы сотрудников и всей компании в целом. Среди других целей нематериального стимулирования можно отметить следующие:

- увеличение прибыли компании;
- создание благоприятной атмосферы в коллективе с элементами здоровой конкурентной среды;
- формирование у сотрудников новых навыков и умений;
- повышение квалификации персонала, развитие творческого потенциала.

В отличие от материальных видов стимулирования, нематериальная мотивация персонала не разъединяет, а объединяет. За счет регулярного проведения совместных корпоративных мероприятий, тренингов, совещаний каждый сотрудник чувствует свою принадлежность к общему делу, что очень хорошо сказывается на совокупной атмосфере в коллективе [3, с. 25].

В общем виде различают следующие виды нематериальной мотивации персонала:

1. Социальная мотивация. Сюда относится медицинская страховка, возможность обучения и саморазвития, обозначение перспектив карьерного роста.
2. Психологическая мотивация. Основана на потребности каждого человека в общении. Мотивировать нематериально методом психологической мотивации необходимо в первую очередь.
3. Моральная мотивация. Затрагивает потребность в уважении со стороны коллектива и руководства компании.
4. Организационная мотивация. Проявляется в заботе о работнике, об организации его рабочего места, питании и отдыхе во время перерывов в работе.

С помощью перечисленных видов нематериальной мотивации персонала могут разрабатываться целостные эффективные системы неденежной

мотивации сотрудников, которые будут обязательно учитывать правовые, экономические, политические и социальные внешние условия, в которых работает предприятие или организация.

Каждая компания может создавать и применять собственные способы нематериального стимулирования персонала. Набор мотивирующих инструментов будет зависеть от характера коллектива, специфики работы, стиля менеджмента [4, с. 140].

Наиболее эффективные методы нематериального стимулирования персонала следующие:

- предоставление оплачиваемых отгулов, дополнительных дней отпуска;
- обеспечение гибкого графика работникам; вручение билетов на культурные мероприятия, туристических путевок;
- организация корпоративных мероприятий; обучение сотрудников;
- персональная публичная похвала;
- возможность постоянного повышения квалификации;
- поздравление работников со значимыми датами (юбилей, свадьба, рождение ребенка);
- создание комфортных условий труда;
- предоставление большей свободы действий при выполнении поставленных задач.

Это далеко не полный перечень способов нематериальной мотивации персонала на трудовые достижения без прямой выплаты денежных премий или повышения окладов. Такие методы, как правило, воздействуют на весь коллектив предприятия в целом, что дает гораздо больший эффект для компании, чем «точечная» материальная мотивация наиболее успешных работников.

Наибольший эффект мотивация сотрудников будет давать при системном действии. Четко отлаженная система нематериальной мотивации персонала должна стать частью корпоративной культуры. При этом система должна быть максимально открытой, что даст возможность сотруднику знать, какую поддержку оказывает предприятие лояльным работникам. Нематериальная мотивация сотрудников выливается в определенные затраты для предприятия. Но в совокупности они дают гораздо больший эффект, чем затраты на прямую выплату премий. Энергичные, активные и инициативные работники – залог успеха, поэтому грамотно построенная система стимулирования персонала – важнейшая задача кадровой политики.

Библиографический список

1. Полянина А.В. Мотивация свободным временем // Управление персоналом. 2012. №2. С.41.
2. Абашкина Г.А., Тарханова Е.С. Мотивация как фактор повышения производительности труда персонала // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества: сборник статей II Международной научно-практической конференции. 2018. С. 34-37.
3. Кошарная Г.Б. Особенности мотивации персонала на предприятиях сферы обслуживания // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия: материалы Международной научно-практической конференции в рамках III Всероссийского научного форума "Наука будущего – наука молодых". В 2-х т. 2017. Т.1. С. 25-26.
4. Седлецкий А.В. Особенности мотивации инновационного поведения в постиндустриальном обществе // Управление реформированием социально-экономического развития предприятий, отраслей, регионов: сборник научных статей VI Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и преподавателей / под ред. В.В. Бондаренко, П.Г. Яновой, М.А. Таниной, С.В. Самуйлова, С.А. Барбашовой, Н.Г. Смолич. 2015. С. 139-141.

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

**Белянин
Павел Константинович**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

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

Belyanin P.K.
Penza State University,
Penza, Russia

КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Е.С. Тарханова, Г.А. Абашкина

KEY PRINCIPLES OF STAFF INVOLVEMENT IN THE ORGANIZATION

E.S. Tarkhanova, G.A. Abashkina

Аннотация. В статье отмечается, что вовлечённость персонала является определяющим фактором повышения производительности и эффективности персонала, что, в свою очередь, влияет на рост уровня конкурентоспособности каждой организации в современных условиях. Также вовлеченность персонала в бизнес-процессы организации позволяет спрогнозировать его лояльность и стабильность. В статье рассматриваются принципы вовлечённости, которые влияют на поведение работников и показатели деятельности организации в целом.

Ключевые слова: вовлеченность, эффективность, персонал, принципы.

Abstract. The article notes that the involvement of staff is a determining factor in improving the productivity and efficiency of personnel, which, in turn, affects the growth of the level of competitiveness of each organization in modern conditions. Also, the involvement of staff in the business processes of the organization allows to predict its loyalty and stability. The article discusses the principles of involvement, which affect the behavior of employees and the performance of the organization as a whole.

Keywords: involvement, efficiency, personnel, principles.

Для российских организаций одной из основных задач является повышение производительности труда персонала и общей эффективности его деятельности. Важнейшую роль в её решении играет вопрос вовлечённости персонала в деятельность организации и в различные бизнес-процессы.

Вовлеченность персонала, особенно в условиях социально-экономической нестабильности, очень важный и, пожалуй, основной критерий кадровой стабильности, который демонстрирует уважительное, корректное и благожелательное отношение к фирме-работодателю, личную заинтересованность в ее успешном развитии.

Исследованием лояльности и вовлеченности в последнее время занимались Харский К.В., Вершило Ю.М., Липатов С.М., Малиц Е.М., Доми-

няк В.И., Коновалова В.Г., Свергун О., Ведерникова О., Авшалумова Р., Гвоздева С.М. и др. [4] В последнее время в сфере HR-специалистов все чаще и чаще возникает много обсуждений на тему лояльности и вовлеченности [1].

Вовлеченность – это показатель взаимоотношений «организация-работник». При этом работник готов к выполнению действий, которые могут выходить за рамки своего функционала, прилагать дополнительные усилия, рекомендовать свою компанию в качестве надежного работодателя, а также работать в компании как можно дольше.

На вовлеченность персонала влияет целый ряд факторов: отношения с руководителем; атмосфера в коллективе; условия работы; возможности карьерного роста и обучения; политика компании [2].

Вовлеченные сотрудники создают в среднем на 12% больше прибыли, совершают меньше краж, на треть меньше прогулов. Исследование вовлеченности персонала в бизнес-процессы организации позволяет спрогнозировать его лояльность и стабильность. Вовлеченные сотрудники реже увольняются, чем просто лояльные.

Вовлеченность (Employee Involvement) – это степень совпадения ценностей сотрудника с ценностями организации. Вовлечённость является важнейшей социологической характеристикой коллектива. По своей сущности она аналогична экономической характеристике его производственной деятельности – производительности труда. Вовлечённость напрямую влияет на эффективность деятельности организации, т.е. при минимальных затратах средств и времени достигается оптимальный результат.

Концепция вовлеченности включает в себя пять основных принципов, подтверждающих влияние вовлеченности на поведение работников и показатели деятельности организации в целом:

1. Вовлеченность зависит от вложений физической, умственной и психологической энергии в различные объекты. Объекты могут быть довольно обобщёнными (поддержка инновационной политики компании) или более конкретными (реализация трансформаций на конкретном участке работы).

2. Эффективность и результативность трудовой деятельности напрямую связаны с направленностью этой деятельности на повышение степени вовлеченности работника в реализуемый процесс.

3. У различных сотрудников проявляется различная степень вовлеченности в работу, даже на одном и том же участке работы, с одним и тем же функционалом, в то же время вовлеченность работника является плавающим показателем, который в определённых границах может изменять-

ся. Ширина диапазона изменения также является определённым индикатором вовлеченности работника.

4. Вовлеченность персонала может иметь как количественные, так и качественные выражения. Уровень вовлеченности работника можно измерить, например, количественно (насколько он в среднем задерживается на работе, сколько раз выходит работать сверхурочно и т.п.) и качественно (работник внимательно изучает все внутренние источники информации об организации, прочитывает каждое информационное сообщение от подразделения внутренних коммуникаций и т.п.).

5. Количество дополнительно изученного материала, связанного с любыми аспектами деятельности организации, прямо пропорционально качеству и количеству вовлеченности работника в это участие.

Повышать степень вовлеченности сотрудника необходимо на каждом этапе его профессиональной деятельности с учетом индивидуальных особенностей. Можно выделить общие рекомендации: у каждого сотрудника должна быть возможность высказать своё мнение и довести его до сведения руководства, что послужит стимулом раскрытия профессионального и личностного потенциала. В организации должна использоваться справедливая система оплаты труда, что позволит сотруднику установить взаимосвязь между выполненной работой и вознаграждением. У каждого сотрудника должна быть возможность развития и роста. Повысить степень вовлеченности поможет также благоприятный психологический климат в коллективе [3].

Каждая организация должна выбирать стратегию повышения вовлеченности сотрудников с учетом собственных возможностей и задач.

Таким образом, можно сделать вывод, что изучение уровня вовлеченности сотрудников, выявление "точек роста" и реализация мероприятий по повышению вовлеченности работников позволят повысить эффективность деятельности персонала организации, его конкурентоспособность.

Библиографический список

1. Липатов С.М. «Вовлеченность работника в организацию» или «увлеченность работой»: соотношение понятий // Организационная психология. 2015. №1. С. 104-110.
2. Бахарев В.В., Гузаиров В.Ш., Кошарная Г.Б. Современные кадровые технологии: учебное пособие. Белгород, 2011.
3. Егорова А.С. Вовлеченность персонала: 7 шагов к пониманию. М.: Инфра, 2014. 314 с.

Тарханова Елена Сергеевна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия
Абашкина Галина Андреевна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Tarkhanova E.S.
Penza State University,
Penza, Russia
Abashkina G.A.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331.109

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Е.С. Тарханова, Д.В. Неживлева

THE FORMATION OF A CONFLICT MANAGEMENT SYSTEM AT THE ENTERPRISE

E.S. Tarhanova, D.V. Nezhivleva

Аннотация. Определена важность формирования системы управления конфликтами на предприятии. Рассмотрены сущность, структура системы управления конфликтами, её компоненты и базовые принципы формирования системы управления конфликтами на предприятии.

Ключевые слова: управление конфликтами, персонал, конфликт, структура, система управления конфликтами, элементы управления конфликтами.

Abstract. The importance of formation of conflict management system at the enterprise is determined. The essence, structure of conflict management system, its components and basic principles of conflict management system formation at the enterprise are considered.

Keywords: conflict management, personnel, conflict, structure, conflict management system, conflict management elements.

Вопросы исследования, формирования и совершенствования системы управления конфликтами в организации на сегодняшний день актуальны. Работающие в организациях люди различны между собой. Соответственно, они по-разному воспринимают ситуацию, в которой оказываются. Различие в восприятии часто приводит к тому, что сотрудники не соглашались друг с другом по различным вопросам, что может привести к конфликтной ситуации. Конфликт определяется тем, что сознательное поведение одной из сторон (личность, группа или организация в целом) вступает в

противоречие с интересами другой стороны. Менеджер, согласно своей роли, находится обычно в центре любого конфликта в организации и призван разрешать его всеми доступными ему средствами. Управление конфликтом является одной из важнейших функций руководителя.

Управление конфликтами предполагает целенаправленное воздействие на их динамику. Целью управленческого воздействия должно быть их предотвращение, разрешение или ослабление. Управление включает в себя анализ ситуации, диагностику ситуации, прогнозирование и контроль развития ситуации, оценку функциональной направленности, предупреждение и разрешение конфликта.

Управление конфликтами как сложный процесс включает конкретные виды деятельности:

- профилактика и предотвращение возникновения конфликта;

- диагностика и регулирование конфликта на основе корректировки поведения его участников;

- прогнозирование развития конфликтов и оценка их функциональной направленности;

- разрешение конфликта.

Система управления конфликтами на предприятии – это целостная совокупность соединенных между собой информационными связями элементов объекта и органа управления. Она отражает строение системы управления, содержанием которой являются функции управления, вертикальное и горизонтальное соотношение уровней управления, а также количество и взаимосвязь структурных подразделений в пределах каждого уровня [1].

Функции и структура системы управления конфликтами на предприятии представляют две неразрывно взаимосвязанные и взаимообусловленные стороны единого целого – организации системы управления и выступают соответственно как содержание и форма процесса управления. Взаимообусловленность функций и структуры управления предполагает первичность функций и вторичность структуры управления. Система управления конфликтами на предприятии с заданными функциями есть ее устройство (строение), соответствующее по составу своих элементов назначению системы [2].

При формировании системы управления конфликтами на предприятии необходимо учитывать ряд принципов: [3]

- соответствие структуры управления задачам производственно-хозяйственной деятельности организации и ее производственных звеньев;

- четкое разделение труда внутри аппарата управления и его специализация;

сокращение многоступенчатости управления, приближение оперативного руководства к производству;

единство руководства всех звеньев управления и производственных участков;

оснащение аппарата управления оргтехникой, вычислительной техникой и средствами автоматизации, сбора, хранения и передачи информации;

создание условий для принятия оптимальных управленческих решений.

Основные элементы управления конфликтом представлены на рисунке.



Элементы управления конфликтом [3]

Система управления конфликтами в организациях состоит из следующих элементов:

1. Управляющая система, включающая субъект управления, администрация, руководители; управляющее воздействие осуществляется через разработку критериев и показателей уровня социальной напряженности предприятия и реализацию планов мероприятий по управлению трудовыми конфликтами.

Субъект управления принимает управленческие решения, ориентируясь на динамику состояния уровня социальной напряженности предприятия; разрабатывает прогнозы развития конфликтной ситуации, ставит цели, а также принимает участие в разработке целевых критериев и показателей эффективности принятых решений [4].

2. Управляемая подсистема, включающая следующие объекты управления – трудовые коллективы, социально-трудовые отношения, организационная структура, система регламентов, норм и правил; диагностика конкретного трудового конфликта с анализом социально-экономических альтернатив управления; реализация механизмов управления трудовым конфликтом; обратная связь – информация об изменениях в уровне социальной напряженности производственного предприятия.

3. Механизмы системы управления конфликтами, которые обеспечивают её формирование и эффективное управление.

Социально-психологические методы управления конфликтами основаны на использовании социального механизма управления [5].

Таким образом, любой руководитель предприятия заинтересован в том, чтобы конфликт был как можно быстрее преодолен, так как его последствия могут принести немалый моральный или материальный ущерб. Для этого необходимо уметь анализировать и управлять конфликтом. При наличии опытного руководителя конфликты могут стать средством управления людьми, группами, повышения уровня руководства организации. Под формированием системы управления конфликтами на предприятии понимается сложный, но целостный механизм, подразумевающий совокупность действий и соединенных между собой информационными связями элементов объекта и органа управления.

Библиографический список

1. Меньшова В.Н. Конфликтология. Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2013. 324 с.
2. Кошарная Г.Б. Характер и причины трудовых конфликтов в строительных организациях // Конфликтология. 2014. № 5. С. 361-363.
3. Соловьев А.В. Конфликты в организации: увольнение за участие в ложной забастовке или за прогулы // Менеджмент в России и за рубежом. 2017. №4. С. 12-17.
4. Берзон Е.Н. Управление конфликтными ситуациями. Методы разрешения конфликтов // Альманах научных работ молодых ученых университета ИТМО. СПб., 2014. С. 47-49.
5. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2012. 344 с.

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

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

Неживлева
Дарья Вячеславовна
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Nezhivleva D.V.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331.361

**ОБУЧЕНИЕ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР
ВНУТРИФИРМЕННОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА
ОРГАНИЗАЦИИ**

Е.С. Тарханова, И.В. Феофанов

**TRAINING AS THE MOST IMPORTANT FACTOR
OF INTERNAL DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL
OF THE ORGANIZATION**

E.S. Tarkhanova, I.V. Feofanov

Аннотация. В данной статье определяется важность обучения персонала для обеспечения внутрифирменного развития организации. В статье рассматриваются основные виды, формы и методы обучения, которые могут использоваться современными организациями. Также выделены факторы внешней и внутренней среды, влияющие на эффективность внутрифирменного развития и обучения персонала организации.

Ключевые слова: внутрифирменное развитие, обучение, персонал, система обучения, факторы.

Abstract. This article defines the importance of staff training to ensure the internal development of the organization. The article discusses the main types, forms and methods of training that can be used by modern organizations. Also the factors of external and internal environment influencing efficiency of internal development and training of the personnel of the organization are allocated.

Keywords: internal development, training, personnel, training system, factors.

В современных условиях возрастает роль внутрифирменного развития персонала как одного из важнейших факторов обеспечения конкурентоспособности организации, так как с каждым годом в соответствии с запросами рынка происходят различные изменения: создаются новые технологии, разрабатываются новые стандарты, появляются новые профессии и

требования к специалистам. Поэтому современная действительность ставит перед руководителями ряд вопросов: как, когда, кого развивать и как оценить результаты этого развития.

Развитие персонала – это система взаимосвязанных действий, включающих выработку стратегии, прогнозирование и планирование потребности в персонале, управление карьерой и профессиональным ростом, организацию процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры. Одним из актуальных решений поставленных вопросов в современной системе управления персоналом предприятий является вопрос обучения работников. [1]

Обучение персонала представляет собой систематический, планомерный, целенаправленно-организованный процесс развития персонала, направленный на передачу новых знаний, умений, опыта поведения и установок сотрудников, на решение проблем конкретной организации под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей.

Обучение персонала реализуется в рамках программ развития персонала, которое, в свою очередь, включает несколько компонентов: профессиональное обучение; повышение квалификации и переподготовка; ротация; делегирование полномочий; планирование карьеры. Как правило, обучение персонала в организации может осуществляться без отрыва от производства (внутрифирменное обучение) в обычной рабочей обстановке: обучаемый использует настоящие рабочие инструменты, оборудование, документацию или материалы, которые он будет использовать и после завершения курса обучения [2]. При этом обучаемый работник рассматривается как частично производительный работник.

Или руководством применяется обучение с отрывом от производства, которое проводится вне рабочего места, с использованием специально упрощенных учебных инструментов и оборудования. Обучаемый работник не считается производительной единицей с момента начала обучения, его работа начинается с выполнения упражнений. Обучение с отрывом от основной работы может осуществляться в производственных помещениях компании-работодателя, в центре обучения, который посещают работники нескольких различных компаний, или в колледже [3].

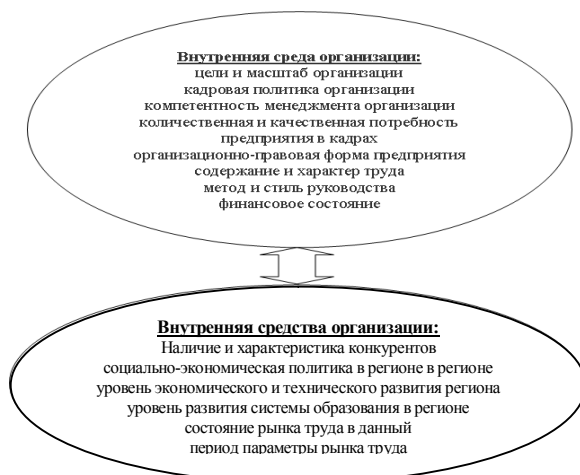
В зависимости от формы обучения (внутрифирменное обучение либо обучение с отрывом от производственного процесса) могут использоваться различные методы обучения персонала (таблица).

Классификация методов обучения [4]

Внутрифирменное обучение	Обучение вне фирмы (с отрывом от производственного процесса)
Наставничество – это традиционный метод обучения, осуществляется опытным специалистом, за которым закрепляется новый сотрудник на протяжении определенного времени	Лекция – является пассивным методом обучения, так как предусматривает изложение теоретического материала и практического опыта
Ротация – это метод самостоятельного обучения, при этом сотрудник переводится или перемещается на другую должность в рамках одного предприятия, подразделения или отдела, с целью приобретения нового опыта	Рассмотрение практических ситуаций (кейсов) – активный метод обучения, предусматривает участие обучающихся в дискуссиях и вырабатывает способы поведения в различных смоделированных ситуациях, инструктор контролирует и направляет обучающихся
Делегирование – метод, в рамках которого происходит процесс передачи части функций руководителя управляющему либо подчиненному, с целью выполнения определенных задач	Деловые игры – это метод обучения, который наиболее близок к реальной профессиональной деятельности обучающихся, в рамках которого обучающиеся должны вырабатывать альтернативные точки зрения, в зависимости от поставленной перед ними задачи
Метод усложняющихся заданий – программа обучения, в рамках которой обучающийся выполняет задания с постепенным увеличением сложности заданий, заключительным этапом является самостоятельное выполнение задач	Тренинг – это обучение инструктором или тренером другого сотрудника относительно основ его профессиональной деятельности с интенсивным обучением и демонстрацией практической работы
Инструктаж – это разъяснение и демонстрация приемов работы непосредственно на рабочем месте	Самостоятельное обучение – это наиболее простой вид обучения, не требующий определенных условий, обучающийся самостоятельно выбирает место и вид обучения. Важное условие – это наличие у обучающегося желания и стремления к обучению

Источник: Шарапова Н. В., Унжакова Е. А. Профессиональное обучение персонала как фактор конкурентоспособности организации // Проблемы экономики и менеджмента. 2017. №4 (68). С. 63.

Эффективность внутрифирменного развития и обучения персонала организации определяется воздействием факторов внешней и внутренней среды организации, которые необходимо учитывать при разработке системы развития и программ обучения персонала (рисунок).



Факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на внутрифирменное развитие и обучение персонала [4]

Эффективность системы обучения увеличивается, если она соответствует важнейшим направлениям работы по управлению персоналом.

Если разработать собственную систему обучения персонала, то это позволит сконцентрироваться на целях и задачах организации и повысить эффективность компании в целом [5].

Экономическая эффективность инвестиций в разработку собственной системы управления персоналом рассчитывается как отношение произведенных затрат на обучение к конкретному экономическому результату. Для каждого вида деятельности и для каждой штатной единицы данный показатель будет носить персональный характер. [6] Безусловно, здесь играет важную роль специфика деятельности предприятия.

Также собственная система обучения персонала позволяет построить индивидуальную траекторию обучения сотрудника; разработать программу обучения, формирующую конкретные компетенции, навыки и умения; оперативно оценивать результаты обучения еще в период освоения образовательной программы; исключить необходимость заказа обучения со стороны и экономить средства.

Правильно организованная система обучения персонала позволит обеспечить внутрифирменное развитие, увеличить уровень доходности организации за счет повышения эффективности коллективной работы и уровня профессионального развития сотрудников.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б. Технологии управления персоналом организации // Университетское образование (МКУО-2015): сб. статей XIX Междунар. научно-методической конференции, посвященной 70-летию Победы в Великой Отечественной войне. Пенза: ПГУ, 2015. С.272-273.
2. Tidd J. From knowledge management to strategic competence, ICP, London, 2000, 31с.
3. Гапоненко А.Л. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал. М.: Эксмо, 2008. 400 с.
4. Шарапова Н.В., Унжакова Е.А. Профессиональное обучение персонала как фактор конкурентоспособности организации // Проблемы экономики и менеджмента. 2017. №4 (68). С.60-65
5. Хаббард Л.Р. Управление: в 2т. М.: НБЮ ЭРА, 2001. Том 2. 782 с.
6. Лоргина Н.Н. Корпоративные университеты: история становления, функции и перспективы // Нефть, газ и бизнес. 2011. №8. С.35-37.

Тарханова Елена Сергеевна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия
Феофанов Илья Владимирович
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Tarkhanova E.S.
Penza State University,
Penza, Russia
Feofanov I.V.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 316.4

ПРИНЦИПЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В СИЛОВЫЕ ВЕДОМСТВА

В.М. Осин

FEATURES OF STAFF SELECTION IN PUBLIC AUTHORITIES

V.M. Osin

Аннотация. Профессиональная деятельность сотрудников силовых структур принадлежит к разряду сложных, предъявляющих очень высокие требования к работникам правоохранительных органов, так как от принятых ими решений зависят судьбы многих людей. Сотрудники силовых структур представляют государственные органы, стоящие на страже личных и государственных интересов.

Ключевые слова: государственная служба, кадровый состав, отбор персонала, профессиональный отбор.

Abstract. Professional activity of law enforcement officers belongs to the category of complex, placing very high demands on law enforcement officers, as the fate of many people depends on the decisions they make. Law enforcement officers represent state bodies that guard personal and state interests.

Keywords: public service, personnel, personnel selection, professional selection.

Работа по подбору персонала рассматривается как одна из важнейших функций управления, поэтому формирование, развитие и использование кадрового потенциала организации выдвигается на первый план. [1, с. 8]

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. Одной из приоритетных целей реформирования государственной службы является формирование высококвалифицированного кадрового состава, обеспечивающего эффективность государственного управления. Статья 11 Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации» устанавливает, что формирование кадрового состава государственной службы обеспечивается созданием федерального кадрового резерва, кадрового резерва в федеральном государственном органе, кадрового резерва субъекта Российской Федерации, кадрового резерва в государственном органе субъекта Российской Федерации для замещения должностей государственной службы, а также эффективным использованием указанных кадровых резервов. [2, с. 10]

Основу кадрового состава правоохранительной службы должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии государственного управления. В аппаратах органов исполнительной власти необходимо создать условия для планирования устойчивого карьерного роста служащих, безупречно и эффективно исполняющих должностные обязанности, для систематического обновления и ротации кадров. Существующие в настоящее время проблемы значительно затрудняют формирование высококвалифицированного кадрового состава правоохранительных органов. Вопросы, связанные с укреплением кадрового потенциала правоохранительных органов Российской Федерации, выступают одной из важнейших гарантий обеспечения законности и правопорядка. В этой связи научно обоснованное, проверенное практикой комплектование кадров правоохранительных органов приобретает особое значение.[3, с. 958]

Работа по комплектованию кадрами рассматривается как одна из важнейших функций субъекта управления правоохранительными органами, в связи с чем формирование, развитие и использование кадрового потенциала организации выдвигается на первый план. Отбор персонала, соответствующего оптимальному выполнению соответствующих функций, создание условий для реализации способностей сотрудником и развития его личности рассматриваются как факторы повышения эффективности служебной деятельности и, как следствие этого, улучшения деятельности правоохранительных органов. Профессиональный отбор сотрудников на правоохранительную службу представляет собой комплекс мероприятий, направленных на осуществление качественного комплектования должностей на основе обеспечения соответствия профессионально важных индивидуально-психологических качеств и способностей граждан, поступающих на службу, требованиям служебной деятельности. От качественного отбора на службу зависит качество выполнения задач правоохранительными органами. Существуют требования к госслужащим в правоохранительных органах, которые прописаны в законодательстве РФ. Для работы в правоохранительных органах сотрудник должен обладать следующими качествами:

- высокоразвитое чувство долга, чести, ответственности;
- хорошо развитый интеллект, познавательная пылливость, сообразительность, находчивость;
- хорошая память на лица, фамилии, слова, факты, цифры;
- волевые качества, активность, целеустремленность, организованность, самостоятельность, настойчивость, упорство, смелость; устойчивость к риску, опасности и неудачам; способность к самомобилизации;
- представление и воображение, способность образно предвидеть, мысленно проигрывать события;
- коммуникативные способности: общительность, доступность, открытость, доброжелательность, умение слушать, со вниманием относиться к словам собеседника, разбираться в людях, способность располагать к себе людей, организаторские способности;

терпеливость, уравновешенность, сдержанность, самообладание, низкий уровень враждебности и агрессивности, быстрота реакции.[4, с. 87]

Таким образом, можно сделать следующие выводы. Ежегодно наибольшее количество кандидатов принимается на службу в Министерство внутренних дел РФ и Федеральную службу исполнения наказаний Минюста РФ. Связано это с постоянной текучкой личного состава и высвобождением вакантных мест. Кадровый состав МВД РФ и ФСИН Ми-

ности РФ постоянно пополняется новыми сотрудниками. Причинами текучести кадров в данных ведомствах являются:

численность сотрудников МВД РФ и ФСИН Минюста РФ превышает численность других правоохранительных ведомств;

наличие в МВД РФ и ФСИН Минюста РФ большого количества должностей младшего начальствующего состава;

низкий престиж службы в МВД РФ и ФСИН Минюста РФ по сравнению со службой в других правоохранительных органах.

При подборе и расстановке кадров правоохранительной службы зачастую присутствует такое явление, как коррупционный протекционизм, представляющий собой подбор на службу людей не по деловым качествам, а по просьбе, протекции, назначение на должность родственников, свояков. Согласно опросу, проведённому в конце 2017 года федеральной службой государственной статистики среди сотрудников УВД по Пензенской области, 54% правоохранительных служащих отметили, что при назначении на должности в системе правоохранительной службы бывают случаи протекционизма, а 18% считают, что это явление распространено повсеместно.[1, с. 9]

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б. Современные кадровые технологии: учебное пособие. Пенза: Изд-во ПГУ, 2010.

2. Лытов Б.В. Государственная служба: проблемы прохождения // Власть. 2002. №7. С.6-13.

3. Лобунец В.С., Бреусова Е.А. Вопросы кадрового аудита в органах местного самоуправления // Экономика и социум. 2015. № 1-3 (14). С. 957-961.

4. Аграшенков А.В., Виноградов П.Н. Психологическое обеспечение деятельности силовых структур в современной России. СПб., 2016. С. 87-93.

Осин

Владислав Михайлович

Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

Osin V.M.

Penza State University,
Penza, Russia

СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА МОТИВАЦИЮ СОТРУДНИКОВ

Е.А. Павлова

THE SYSTEM OF REMUNERATION AS A FACTOR AFFECTING MOTIVATION OF EMPLOYEES

E.A. Pavlova

Аннотация. В статье рассмотрены виды и формы вознаграждений, влияющие на мотивацию, выделены основные принципы построения системы вознаграждения.

Ключевые слова: система вознаграждения, виды и формы вознаграждений, мотивация.

Abstract. The article describes the types and forms of remuneration that affect motivation, highlights the basic principles of the remuneration system.

Keywords: remunerations, types and forms of remunerations, motivation.

Успешное развитие предприятия напрямую зависит от эффективности работы его сотрудников. Персонал не будет работать результативно, если работодатель не будет учитывать интересы и потребности своих работников. Для того чтобы мотивировать сотрудников к качественному выполнению своих обязанностей, необходимо периодически совершенствовать систему вознаграждения. Вознаграждение – это денежная оплата труда работников в виде заработной платы и премиальных выплат, зависящая от количества и качества труда [1].

Выбор формы вознаграждения зависит от существующей системы стимулирования, сферы деятельности предприятия, национальных, региональных, демографических и других особенностей. В качестве оплаты и компенсации за свой труд сотрудники ожидают получить достойное вознаграждение. Характер и величина вознаграждения непосредственно влияют на способность организации привлекать и удерживать квалифицированных и компетентных сотрудников, а также мотивировать их на поиск эффективных решений производственных задач, а значит, вознаграждение оказывает прямое влияние на мотивацию сотрудников в трудовой деятельности.

Руководство должно постоянно поддерживать конкурентоспособную систему вознаграждений, иначе сотрудники найдут более выгодное предложение на рынке труда, при этом оно не должно быть необоснованно

высоким. При высоких издержках на рабочую силу фирме грозит банкротство, в случае низкого вознаграждения будет наблюдаться текучесть кадров.

Принципы построения системы вознаграждения в организации, с одной стороны, должны учитывать возможности работодателя и ожидания работника, а с другой – мотивировать сотрудников на действия, необходимые работодателю: увеличение производительности труда, достижение поставленных целей, выполнение плановых показателей и т.д. Размер получаемого вознаграждения должен зависеть от заслуг сотрудника, его компетенций, от занимаемого положения в коллективе, учитывая его личные способности, стаж и опыт, а также вклад в производственный процесс. Большой размер полученного вознаграждения говорит о мастерстве и квалификации работника, о ценности его труда.

Материальное вознаграждение хотя и играет основополагающую роль в мотивации сотрудников, но без учета других факторов не достигает всех целей. Кроме материальной мотивации, выступающей в роли экономического вознаграждения, не маловажными являются социально-психологические и организационно-административные факторы, к которым относятся признание коллектива, участие в принятии управленческих решений, наделение властью и привилегиями, продвижение по службе, интересная работа и комфортные условия труда.

Для того чтобы разработать эффективную систему вознаграждения на предприятии, руководству необходимо разобраться в классификации различных видов и форм, которые существуют в современном обществе.

Система вознаграждения включает: материальные (денежные выплаты в виде заработной платы, премий, бонусов) и не материальные (признание и похвала, грамоты, благодарственные письма) формы вознаграждения; финансовое (денежные выплаты) или натуральное (оплата обедов, компенсация проезда, получение скидки на продукцию предприятия, абонемент в бассейн или спортивный клуб) вознаграждение и компенсации фактически понесенных расходов (оплата ГСМ, проживания в гостинице, сотовая связь и т.д.); прямое (зарплата сотрудника) или косвенное (льготы, подарки компании и т. д.) вознаграждение; единовременное (дополнительные денежные выплаты за достижение определенных результатов, выплаты к юбилею, свадьбе или при рождении ребенка), периодическое (квартальные или годовые премии) или постоянное (зарплата) вознаграждение; личное (вознаграждение конкретного сотрудника) или коллективное (премирование всего отдела); обязательное (зарплата работника, отпуск, больничный) или не обязательное (добавочные льготы) вознаграждение [2].

По принципу возникновения источника выделяют два главных вида вознаграждения: внешнее (получаемое от организации) и внутреннее (по-

лучаемое от работы). Наиболее простой способ воздействия на сотрудников через внутреннее вознаграждение заключается в создании соответствующих, комфортных условий на рабочем месте.

Размер дополнительных выплат зависит от дохода предприятия и уровня его развития. На малых предприятиях, как правило, структура вознаграждения проста: преобладают прямые компенсации в форме базовой оплаты за труд (оклад), премий или бонусов, перечень дополнительных льгот и компенсаций очень скудный, не развит или вовсе отсутствует.

В настоящее время на крупных предприятиях практикуется выделение дополнительных средств на питание, транспорт, дополнительное медицинское и пенсионное страхование, обучение и повышение квалификации, возмещение расходов по оплате коммунальных услуг, содержанию детей в дошкольных учреждениях, выплаты к праздничным и юбилейным датам.

В компаниях с развитой организационной культурой распространены нематериальные виды вознаграждения. Нематериальные виды вознаграждения могут быть представлены в виде досок почета, медалей и кубков за достижение определенных результатов (таких как: "Самый результативный работник производства", "Лучший сотрудник года"), улучшения условий труда на рабочем месте для офисов, цехов и отделов (установка кондиционеров, обустройство обеденных зон и зон отдыха, улучшение дизайна помещений и др.). К нематериальным видам вознаграждения относятся формы поощрения, не связанные прямо с денежными выплатами работникам [3].

Виды и формы вознаграждения определяются каждой организацией самостоятельно. При этом условия и размеры выплат не должны противоречить действующему законодательству и должны быть зафиксированы в коллективном договоре. Кроме того, руководителям предприятий необходимо обращать внимание на разумное сочетание вознаграждения в виде морального и материального стимулирования.

Универсальных рекомендаций построения системы вознаграждения не существует. Современная организация должна иметь собственную систему вознаграждения, которая будет основываться на ее целях и задачах, политике руководства и имеющихся ресурсах. Системе вознаграждения не свойственен застойный характер, она должна модернизироваться и видоизменяться, учитывая ситуацию на рынке труда и стадии развития организации.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что необходимо тщательно разрабатывать систему вознаграждения для достижения баланса интересов между сотрудником и работодателем. Задача руководителей

заключается в разработке системы вознаграждения, которая будет учитывать квалификацию каждого сотрудника и основываться на стратегии развития организации. В конкурентной борьбе за квалифицированных сотрудников побеждает тот, у кого грамотно построена система вознаграждения, а значит, выше производительность труда и соответственно выше уровень мотивации самих сотрудников.

Важно отметить, что система вознаграждения является механизмом воздействия на сотрудников и их результативность. Основная цель построения системы вознаграждения заключается в регулировании поведения персонала. Для достижения желаемого производственного результата в рамках общей стратегии развития предприятия необходимы рычаги воздействия, которые позволят направлять и видоизменять поведение сотрудников в определенный промежуток времени. Таким образом, система вознаграждения является неотъемлемым фактором мотивации сотрудников к трудовой деятельности.

Библиографический список

1. Что такое вознаграждение. Описание и определение термина. URL: <https://biznes-prost.ru/voznagrazhdenie.html>.
2. Кошарная Г.Б. Мотивационная структура российского предпринимателя // Проблемы теории и практики управления. 2006. № 4. С. 110-116.
3. Павлова Е.А., Каримова Л.Ф. Методы мотивации персонала // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества: сборник статей II Международной научно-практ. конф. Пенза: Приволжский Дом знаний, 2018. С. 49-52.

**Павлова
Елена Анатольевна**
ООО ПК «Ваш Дом»,
г. Пенза, Россия

Pavlova E.A.
ООО PC «Your House»,
Penza, Russia

СТИЛЬ РУКОВОДСТВА КАК ОСНОВНОЙ ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Е.В. Щанина, А.И. Сгибова

THEORETICAL BASES OF THE FORMATION OF CORPORATE CULTURE IN THE ORGANIZATION

E.V. Shanina, A.I. Sgibova

Аннотация. В данной статье дано определение корпоративной культуры, описываются значения и функции корпоративной культуры. Рассмотрен базовый элемент культуры организации – организационные ценности. Описаны основные элементы культуры организации. Показано влияние корпоративной культуры на эффективность работы сотрудников компании, а также на их психологическое состояние.

Ключевые слова: стиль руководства, персонал, корпоративная культура, управление персоналом, социально-психологический климат.

Abstract. This article defines corporate culture, describes the values and functions of corporate culture. The basic element of the culture of the organization - organizational values. The basic elements of the organization's culture are described. The influence of corporate culture on the efficiency of the company's employees, as well as on their psychological state, is shown.

Keywords: leadership style, personnel, corporate culture, personnel management, socio-psychological climate.

Деятельность любой организации не может осуществляться только на основе технологии или управленческой иерархии. На предприятии действуют люди, и в своей деятельности они руководствуются конкретными ценностями, по-своему строят отношения друг с другом, совершают укоренившиеся среди них обряды. В этом смысле каждая организация представляет собой культурную среду.

Культура организации – это хорошо согласованная совокупность организационных, управленческих, технологических и неформальных межличностных отношений, которая достигается при определенном уровне развития управленческой деятельности и управленческих знаний. [1, с. 19]

Формирование грамотной корпоративной культуры в организации позволяет компании расти, развиваться и достигать своих целей, именно поэтому менеджерам следует сделать акцент на улучшении данного показателя. Правильная атмосфера и благоприятные отношения между всеми

членами организации дают ей возможность развиваться и расти, увеличивают уровень лояльности коллектива и создают хорошее впечатление о компании на рынке труда и среди конкурентов. [2, с. 24]

Распространяющаяся в настоящее время в мире теория корпоративной культуры является вариантом соединения японского и американского стилей управления.

Основное назначение культуры организации - создать ощущение идентичности всех членов организации, образ коллективного "мы".

Понятие культуры организации нелегко для восприятия, его трудно определить, тем более осязать. Тем не менее культура организации существует и имеет существенное значение для эффективного руководства.

Сигналами, позволяющими прийти к пониманию культуры организации, могут выступать: внешняя обстановка, интерьер, архитектура. Классические фасады, мраморные холлы офисов рассматриваются как признак консерватизма, солидности, респектабельности. [3, с.36]

Некоторые так увлекаются видимой стороной респектабельности, что забывают о клиентах. Брошюры, проспекты и другой рекламный материал, который выпускает компания, тоже очень показательны. Они несут в себе информацию о культурных ценностях компании. Ежегодные отчеты, а также ведомственная (внутрифирменная) газета показывают, на что ориентирована компания – на клиента либо на конечный результат.

Понятие и природа стиля руководства. Говоря о стиле руководства, мы подразумеваем устойчивую манеру поведения руководителя по отношению к подчиненным, позволяющую оказывать на них влияние и побуждать их к достижению целей организации.

Стиль руководства определяет систему методов, приемов, образцов поведения, с помощью которых руководитель организует межличностные отношения в коллективе и воздействует на подчиненных для решения поставленных задач. [4, с. 207]

Принятый стиль может служить характеристикой качества деятельности руководителя и руководящего органа, их способности создавать и воспроизводить в коллективе атмосферу, способствующую высокопроизводительной работе. В основе своей стиль объективен, так как определяется совокупностью социальных и экономических требований к руководящей деятельности. Но в то же время он, стиль, окрашен индивидуальными качествами руководителя и неизбежно субъективен, индивидуален.

Воздействие на стиль руководства оказывают такие индивидуальные характеристики руководителя:

физиологические (возраст, здоровье, пол);

психологические (властность, эмоциональность, смелость, упорство, харизма);

интеллектуальные (образованность, гибкость мышления, инновационность, проницательность);

деловые (предприимчивость, коммуникабельность, ответственность, работоспособность, такт, профессионализм).

Стиль руководства в значительной степени определяет результаты деятельности организации. Существует много примеров того, как руководитель, возглавив отстающий коллектив и правильно выбрав стиль руководства, преобразовывает ситуацию, пробуждает творческие силы и энергию сотрудников. И наоборот, при ином стиле можно разрушить эффективно работающий до того коллектив. [5, с.123]

Таким образом, опираясь на личные качества, каждый руководитель вырабатывает индивидуальный стиль работы. Но различия стилей не безграничны, поскольку зарождаются и изменяются в границах, определяемых объективными потребностями организации.

Классификация стилей руководства по различным признакам обусловлена существованием множества стилей руководства. Наиболее распространена классификация, определяемая характером отношений между руководителем и подчиненным. По этому признаку принято выделять три стиля руководства: директивный (авторитарный, авторитарно-бюрократический); либеральный (попустительский); демократический.

Стиль руководства не зависит от вида организации. В каждой организации могут быть реализованы различные стили. Однако некоторые организации тяготеют к тому или иному стилю. В крупных иерархических организациях, как правило, преобладает директивный стиль. В небольших инновационных организациях - демократический.

Установка (смена) управленческих парадигм связана с личностными предпочтениями индивидуумов или групп индивидуумов. Принадлежность руководителя к определенному типу личности создает почву либо для конфликтов, либо для сотрудничества.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б., Толубаева Л.Т. Организационная культура: учебное пособие. Пенза: Изд-во ПГУ, 2012.
2. Сгибова А.И., Щанина Е.В. Теоретические основы формирования корпоративной культуры в организации // Традиционное, современное и переходное в условиях модернизации российского общества: сб. ст. Всероссийской науч.-практ. конф. Пенза: ПДЗ, 2018 С. 21-24.
3. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. 324 с.

4. Кошарная Г.Б., Толубаева Л.Т., Карабаев В.Н. Социология и психология управления: учебное пособие. Пенза: Изд-во ПГУ, 2008.

5. Капитонов Э.А., Зинченко Г.П. Корпоративная культура: теория и практика. М.: Альфа-Пресс, 2005. 351 с.

Щанина
Екатерина Владимировна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия
Сгибова Анастасия Игоревна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

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

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

УДК 316.4

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В РОССИИ ЗА ПЕРИОД 2013-2018 гг.

В.В. Ухоботов, Ю.М. Васина

THE COMPARATIVE ANALYSIS OF THE DEMOGRAPHIC SITUATION IN RUSSIA DURING 2013 – 2018 gg.

V.V. Uhobotov, Yu.M. Vasina

Аннотация. В данной статье дается сравнительный анализ демографической ситуации в России за 2013 г. и 2018 г. Рассматриваются основные составляющие демографии, такие как общая численность населения, естественный прирост, общее число рождаемости, смертности, количество младенческой смертности, миграция, общее количество браков и разводов. Также в статье анализируются основные причины смерти населения.

Ключевые слова: демография, занятость, миграция, численность населения.

Abstract. In this article the comparative analysis of a demographic situation in Russia for 2013 and 2018 is given. The main components of demography, such as total number of the population, natural increase, total number of birth rate, mortality, number of infantile mortality, migration, total number of marriages and stains are considered. Also in article the main reasons for death of the population are analyzed.

Keywords: demography, employment, migration, population.

Демографическое развитие – одно из важнейших показателей развития экономики в стране. От качества трудовых ресурсов зависят темпы

экономического роста. Но с начала 1990-х гг. XX в., в нашей стране остро ощущается демографический кризис [1]. Последние десятилетия в России отмечался значительный спад численности постоянного населения, естественная убыль населения, общее старения населения [2]. В статье мы сравним основные показатели демографического развития за период 2013 – 2018 гг., т. е. за последние 5 лет.

По данным Росстата, в 2013 г. численность населения нашей страны составила 143,3 млн. человек, из них 106,1 млн. городских жителей, а 32,2 млн. человек проживают в сельской местности. Что касается 2018 г., то численность населения прибавилась и составила 146,9 млн. человек, но стоит отметить, что увеличению численности населения во многом поспособствовало присоединение в 2014 г. Республики Крым и г. Севастополя. Из таблицы 1 видно, что численность городского населения за последние 5 лет постоянно увеличивалась и в 2018 г. составила 109,3 млн. человек, а вот численность сельского населения в период 2013 – 2018 гг. постоянно колебалась и в 2018 г. составила 37,6 млн. человек.

Таблица 1

Численность населения РФ

Годы	Все население, млн. человек	В том числе	
		Городское	Сельское
2013	143,3	106,1	37,2
2014	143,7	106,6	37,1
2015	146,3	108,3	38,0
2016	146,5	108,6	37,9
2017	146,8	109,0	37,8
2018	146,9	109,3	37,6

Источник: <http://www.gks.ru>.

Интересным является тот факт, что численность мужчин в 2013 г. составила 66,3 млн. человек, а женщин – 77, млн. В 2018 г. численность мужчин и женщин увеличилась на 1,8 млн. человек. Мужчин стало 68,1 млн. человек, а женщин – 78,8 млн. Стоит отметить, что за данный период (2013 – 2018 гг.) численность мужчин и женщин неуклонно росла.

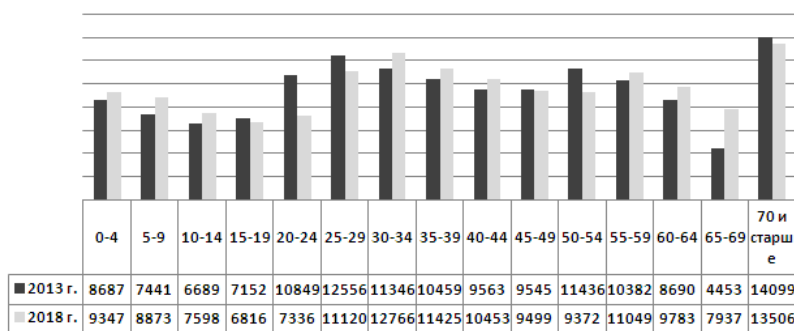
Таблица 2

Численность мужчин и женщин РФ

Годы	Мужчины, млн. человек	Женщины, млн. человек.
2013	66,3	77,0
2014	66,6	77,1
2015	67,8	78,5
2016	67,9	78,6
2017	68,1	78,7
2018	68,1	78,8

Источник: <http://www.gks.ru>.

Что касается распределения численности населения по возрастным группам, то на диаграмме видно, что самой большой по численности населения в 2013 – 2018 гг. является возрастная группа в диапазоне 70 лет и старше. В 2018 г. резко уменьшилась численность населения в возрасте 20 – 24 года (7444 тыс. чел.), хотя в 2013 г. численность населения в данной возрастной группе составляла 10849 тыс. чел. Но за период 2013 – 2018 гг. увеличилась численность населения в возрасте 65 – 69 лет и составила 7937 тыс. человек в 2018 г., вместо 4453 тыс. человек в 2013 г.



Источник: <http://www.gks.ru>.

Рис. 1. Численность населения по возрастным группам в 2013 г. и 2018 г.

Если сравнить показатели рождаемости, то в 2013 г. родилось 1895822 человека, что на 291478 человек больше, чем в 2018 г. (1604344 чел.) В таблице 3 видно, что показатели рождаемости каждый год падали. А вот смертность в 2018 г. уменьшилась и составила 1828910 человек, вместо 1871809 человек в 2013 г. Но стоит отметить, что в 2014 г. и 2015 г. наблюдался пик числа умерших. В 2018 г. отмечается естественная убыль населения (-224566 чел.), т.е. в стране умирает человек больше, чем рождается. Что касается 2013 г., то он считается некой отправной точкой в естественном приросте населения, потому что с 1995 г. отмечалась резкая естественная убыль населения, которая продолжалась 17 лет. И лишь в 2013 г. естественная убыль сменилась на естественный прирост населения, но с 2016 г. опять наблюдается тенденция к естественной убыли населения.

Таблица 3

Рождаемость, смертность, естественный прирост населения

Годы	Всего, человек		
	Родившихся	умерших	естественный прирост
2013	1895822	1871809	24013
2014	1942683	1912347	30336
2015	1940579	1908541	32038
2016	1888729	1891015	- 2286
2017	1690307	1826125	-135818
2018	1604344	1828910	-224566

Источник: <http://www.gks.ru>.

За последние пять лет каждый год отмечается снижение младенческой смертности. И если в 2013 г. данный показатель составлял 15477 человек, то в 2017 он достиг 9577 человек.

Таблица 4

Младенческая смертность

Год	Всего население	
	всего, человек	на 1000 родившихся живым
2013	15477	8,2
2014	14322	7,4
2015	12664	6,5
2016	11428	6,0
2017	9577	5,6

Источник: <http://www.gks.ru>.

Основными причинами смерти в нашей стране за период 2013 – 2018 гг. остаются болезни системы кровообращения и новообразования [3].

Что касается браков, то за период 2013 – 2017 гг. их количество снизилось. В таблице 4 можно заметить, что 2016 г. отмечается самое большое снижение количества браков, этот факт можно объяснить тем, что 2016 г. был високосным. А вот разводов за данный период стало немного меньше, если в 2013 г. их было 669791, то в 2017 г. – 61436.

Таблица 5

Браки и разводы

Годы	Браки		Разводы	
	единицы	на 1000 человек населения	единицы	на 1000 человек населения
2013	1225501	8,5	667971	4,7
2014	1225985	8,4	693730	4,7
2015	1161068	7,9	611646	4,2
2016	985836	6,7	608336	4,1
2017	1049735	7,1	61436	4,2

Источник: <http://www.gks.ru>.

Еще одним важным показателем демографической ситуации в любой стране является миграция. За период 2013 – 2017 гг. число прибывших в нашу страну увеличилось на 276 639 человек и в 2017 г. составило 4773500 человек. Количество выбывших из Российской Федерации за последние 5 лет также увеличилось и составило в 2017 г. 4 561 622 человека.

Таблица 6

Общая миграция

Годы	Прибывшие - всего	Выбывшие - всего
2013	4496861	4201002
2014	4663427	4363437
2015	4734523	4489139
2016	4706411	4444463
2017	4773500	4561622

Источник: <http://www.gks.ru>.

Причем наибольший приток мигрантов за 2017 г. в Россию состоялся из Украины – 150182 (что практически в 3 раза больше, чем в 2013 г.), на втором месте Казахстан (71680 человек), а на третьем – Узбекистан (64073). Таким образом, можно сделать вывод, что приток мигрантов в Россию происходит за счет стран СНГ [4].

Таким образом, по результатам сравнительного анализа демографической ситуации в России за 2013 – 2018 гг. можно сделать вывод, что численность населения за данный промежуток увеличилась, но в основном это произошло за счет присоединения Республики Крым и г. Севастополя. Естественный прирост населения в 2018 г. имеет отрицательное значение. Одним из положительных факторов демографического развития нашей страны является уменьшение числа младенческой смертности по сравнению с 2013 г. Также за последние 5 лет ярко прослеживается активная миграция из стран СНГ.

Библиографический список

1. Ефимова О.Г, Курдова М.А. Современная демографическая политика в России и пути ее реализации// Экономика и бизнес. 2018. №2.
2. Ивлиев М.И, Черемесина Н.В. Демографическая ситуация в современной России // Социально-экономические явления и процессы. 2014. №8.

3. Коротаева Т.В., Дмитриева Ю.В. Социально-демографическая проблема России // Наука XXI века: актуальные направления развития. 2017. № 2.

4. Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru/>

Ухоботов
Владимир Владимирович
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Uhobotov V.V.
Penza State University,
Penza, Russia

Васина
Юлия Михайловна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Vasina Yu.M.
Penza State University,
Penza, Russia

УДК 316.4

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА ЧЕРЕЗ РЕКРУТИНГ

В.В. Ухоботов, Д.И. Медведева

STAFF RECRUITMENT THROUGH RECRUITING

V.V. Uhobotov, D.I. Medvedeva

Аннотация. В данной статье рассматривается подбор персонала посредством рекрутинга. Рассматривается подбор кандидатов, в том числе через социальные медиа. Дается сравнительный анализ подбора кандидатов за 2018 год. Рассматриваются основные составляющие рекрутинга, такие как социальные медиа, наиболее приоритетные методы подбора персонала, каналы поиска при трудоустройстве.

Ключевые слова: рекрутинг, каналы поиска, методы подбора.

Abstract. In this article staff recruitment by means of recruiting is considered. Selection of candidates, including through social media is considered. The comparative analysis of selection of candidates for 2018 is given. The main components of recruiting, such as social media, the most priority trial and error methods of personnel, channels of search at employment are considered.

Keywords: recruiting, channels of search, trial and error methods.

Под рекрутингом принято понимать организационные мероприятия, их совокупность, формирование и предоставление работодателю списка

лиц, соответствующих критериям, установленным «заказчиком», и их дальнейший прием на работу [1]. Своего рода рекрутинг можно воспринимать как пополнение, комплектование, закрытие вакансий организаций требуемыми специалистами.

На январь 2018 года численность населения в Пензенской области составляла 1331655 человек. Согласно данным Росстата численность трудового населения в Пензенской области составляла 738124 чел., из них трудоспособное население в трудоспособном возрасте составляло 667884 чел., иностранные трудовые мигранты составляли 6641 чел., лица старше трудоспособного возраста и подростки, занятые в экономике составляли 63599 чел.

В г. Пенза, согласно статистическим данным по состоянию на 1 января 2018 года составляло 523553 человек. Численность экономически активного населения 278300 человек, что составляет 53,2%. Зарегистрировано безработных 1872 человека, что в процентном соотношении равно 0,67 %. Согласно статистическим данным за 2017 год, за поиском работы обратилось 14534 человека, из них нашли работу 11342 человека, что составляет 78,0 % от общего количества обратившихся по вопросам поиска работы, из них направлено на профессиональное обучение за год 387 человек, из них 310 человек - безработные граждане.

Таблица 1

Статистические данные

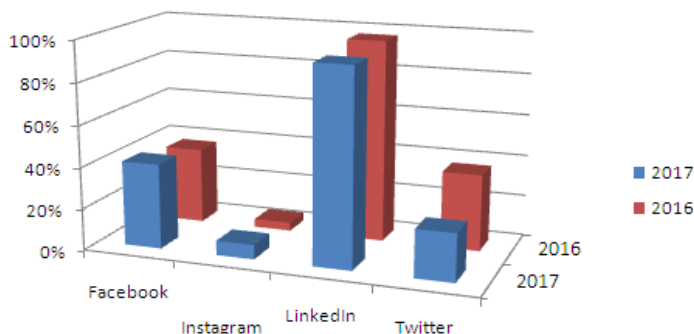
Статус	Всего, человек - %
Экономически активное население	278300 – 53,2 %
Безработные	1872 – 0,67 %
Обратились за поиском работы	14534
Нашли работу	11342 – 78,0 %

Источник: <http://www.socuprpenza.ru/index.php?id=16>

К целям рекрутинга можно отнести: подбор линейных сотрудников, подбор временного персонала, подбор специалистов, подбор перспективных сотрудников [2]. В любой организации имеется специалист, занимающийся подбором персонала, так называемый рекрутер. Для облегчения деятельности рекрутера, экономии времени популярностью пользуются социальные медиа.

Сравним мировые тенденции в развитии рекрутинга за 2018 год. На протяжении длительного времени популярной остается социальная сеть «LinkedIn», специально созданная для поиска и установления деловых контактов. Также в 2018 году выросла популярность таких социальных

сетей как «Facebook» и «Instagram», однако популярность социальной сети, «Twitter» снизилась.



Источник: <https://blog.hrspace.ru/smm-v-recrutinge/>

Рис. 1. Статистика популярности каналов поиска

Социальная сеть «LinkedIn» в России отсутствует, социальные сети «Facebook, Instagram, Twitter» не пользуются достаточной популярностью при трудоустройстве на работу.

Процесс подбора персонала направлен на получение максимального качества подбора кандидатов в кратчайшие сроки. При четкой выработанной структуре и пошаговом алгоритме оптимизируются сроки подбора персонала, что приводит к улучшению деятельности организации [3]. Выработанный алгоритм, критерии подбора персонала также экономят время и гарантируют успех организации. Поиск персонала может проводиться посредством размещения объявлений в СМИ, размещения объявлений в вузах, выступления представителей в учебных организациях, создания интернет-страниц.

Существует множество онлайн-сервисов и платформ, позволяющих подобрать персонал на ту или иную должность: специализированные сайты, корпоративные сайты с объявлениями, сайт государственной службы занятости, сайт частных рекрутинговых агентов, рекламные, социальные страницы, как специализированные, так и общего профиля.

Однако популярностью пользуются специализированные сайты и средства массовой информации, такие как hh.ru и иные специализированные сайты подбора работы, интернет-браузеры, рекомендации знакомых и коллег, обращения в компании работодателя, объявления в газетах и журналах, государственная служба занятости, кадровые агентства.



Источник: <https://blog.hrspace.ru/smm-v-recruting/>

Рис. 2. Каналы поиска

Представим специализированную организацию как отдельную систему для более успешного подбора персонала. В табл. 1 видно, что организации занимаются разработкой методов, наиболее приоритетных и результативных при подборе персонала.

Таблица 2

Методы успешного подбора персонала

Методы успешного подбора персонала, разрабатываемые организациями	
Создание и утверждение плана	62%
Поиск рефералов	48%
Онлайн-платформы для поиска работы	46%
Профессиональные социальные сети	40%

Таким образом, по результатам проведенного анализа видно, что в сфере подбора персонала проводится достаточная работа со стороны рекрутингов. Однако необходимо продолжать усовершенствовать методы, направленные в свою очередь на подбор персонала, так как при полном трудоустройстве населения повысится экономическая составляющая в целом. Разработать программу таким образом, чтобы автоматически происходило распределение и размещение анкетных данных лиц по различным критериям, подходящим не только для одной организации, а для двух или более. У лиц, оставляющих свои анкетные данные, необходимо уточнять информацию, вплоть до характера и личных качеств, позволяющих

так или иначе проявлять себя в определенной ситуации, со специалистами-психологами необходимо разработать тестовые задания, позволяющие определить позицию кандидата в той или иной сложившейся ситуации, деловые качества кандидата, его стрессоустойчивость.

Библиографический список

1. Агеева Ю.В. Собеседование в рекрутинге. Коммуникативные стратегии и тактики. М.: Флинта, 2018.
2. Кошарная Г.Б. Технологии управления персоналом организации // Университетское образование (МКУО-2015): сб. статей XIX Международной научно-методической конференции, посвященной 70-летию Победы в Великой Отечественной войне. Пенза: ПГУ, 2015. С. 272-273.
3. Куанышпаева А.К. Совершенствование методов отбора персонала в организации // Молодежь и наука. 2017. № 4.1.

Ухоботов

Владимир Владимирович

Пензенский государственный университет, г. Пенза, Россия

Медведева Диляра Ильдусовна

Пензенский государственный университет, г. Пенза, Россия

Uhobotov V.V.

Penza State University,
Penza, Russia

Medvedeva D.I.

Penza State University,
Penza, Russia

УДК 331.108.4

ТРУДОВАЯ КАРЬЕРА ПЕДАГОГА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: ПОНЯТИЕ, ЭТАПЫ, ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ

Е.Е. Филатова

PROFESSIONAL CAREER OF THE SCHOOL TEACHER: CONCEPT, STEPS, DEVELOPING FACTORS

E.E. Filatova

Аннотация. В статье приводится анализ кадровой стратегии финансово-экономического лица и предлагается план мероприятий, направленных на повышение уровня квалификации педагогов.

Ключевые слова: образование, трудовая карьера, профессиональное развитие педагога, мотивация, наставничество.

Abstract. This article analyses personnel policy of Financial and economic lyceum and gives promotion plan of teachers' professional development.

Keywords: professional career, education, teachers' professional development, motivation, tutorship.

Человеческий капитал является одним из важнейших нематериальных активов любой организации, нацеленной на продвижение и развитие.

В условиях рыночной экономики и постоянной конкуренции руководители заинтересованы в привлечении высококвалифицированных, компетентных сотрудников для достижения конкурентоспособности и успешности своей компании [1].

В сфере общего образования востребованность перспективных и опытных сотрудников приобретает особое значение. С внедрением нового Федерального образовательного стандарта (ФГОС) руководители предъявляют более высокие требования к персоналу образовательных учреждений [2]. Современные учителя должны не только профессионально владеть знаниями в своей предметной области, но и обладать различными компетенциями и технологиями для осуществления современного образовательного процесса.

В сфере образования, на фоне низкого авторитета педагогической профессии в целом, низкой заработной платы в сочетании с непомерно высокими нагрузками, значительно снижается количество потенциальных соискателей на должность педагога, что усложняет решение кадрового вопроса в современных школах.

Чтобы обеспечивать высокий уровень качества образования, школы должны обладать не только развитой материальной базой, но и сильным, компетентным кадровым составом, который стал бы основой стратегии развития образовательной организации, достижения высоких результатов в обучении и воспитании детей.

С внедрением рейтинговой системы общеобразовательных учреждений в нашем городе использование потенциала и передового опыта трудовых ресурсов школ приобретает новое звучание.

Наша статья призвана рассмотреть состояние кадровой стратегии на примере одной из общеобразовательных бюджетных организаций и разработать рекомендации по ведению кадровой политики организации, составить план мероприятий, направленных на повышение уровня квалификации сотрудников, развитие корпоративной культуры.

Как и большинство школ страны, педагогический коллектив рассматриваемого учебного учреждения в основном состоит из педагогов старше

40 лет с высшим педагогическим образованием, имеющих преимущественно I или II квалификационную категорию [3].

Многие педагоги имеют большой стаж профессиональной деятельности – 74%. Однако этот факт имеет как преимущества, так и недостатки. Имеют место такие явления, как профессиональное выгорание и профессиональная деградация: педагоги теряют интерес к профессиональной деятельности, работают на «автопилоте», меньше внимания уделяют современным методикам и подходам, не интересуются общением с детьми, меньше обращают внимания на их психологические особенности.

На основании данных, предоставленных кадровой службой и указанных в открытых источниках, по данным опросов, нам удалось составить SWOT-анализ состояния кадровой стратегии данного общеобразовательного учреждения (см. табл. 1).

Таблица 1

SWOT-анализ состояния кадровой стратегии МОУ СОШ № 29 г. Пензы

<p>Сильные стороны</p> <p>Администрация лицея бережно относится к сотрудникам, находит компромисс, уважительно относится к возрастным педагогам.</p> <p>Стиль руководства демократичный, руководитель всегда прислушивается к мнению коллектива, по ключевым вопросам принимает решения с учетом мнения сотрудников.</p> <p>Администрация придерживается открытой кадровой стратегии, осознавая острую нехватку молодых перспективных кадров.</p> <p>Ряд педагогов обладают очень богатым и разнообразным опытом работы, метапредметными знаниями.</p>	<p>Слабые стороны</p> <p>Большинство сотрудников пенсионного возраста, что является фактором, сдерживающим развитие образовательного учреждения в связи с низкой мотивацией сотрудников к профессиональному росту и развитию в рамках общей стратегии развития.</p> <p>У ряда сотрудников отсутствует желание повысить квалификацию, освоить новые стандарты и методики работы.</p> <p>Уровень корпоративной культуры невысокий, нет совместных коллективных мероприятий.</p> <p>Недостаточно сформированы умения работы с документами.</p>
<p>Возможности</p> <p>Использовать опыт передовых педагогов в работе над важными проектами, организации наставнической работы с молодыми педагогами.</p> <p>Организовывать стажировочные площадки для педагогов города, области.</p> <p>Привлекать на работу молодых педагогов, активнее сотрудничать с педагогическим университетом и колледжем.</p> <p>Создать условия для сплочения коллектива путем проведения совместных мероприятий, поездок и т.д.</p> <p>Разработать дополнительную стратегию работы с кадровым резервом.</p>	<p>Угрозы</p> <p>Снижение качества образования по лицею в целом.</p> <p>Отток талантливых детей в другие школы.</p> <p>Переход педагогов в учебные учреждения с более развитой корпоративной культурой и молодым педагогическим составом.</p> <p>Частые проблемы с документооборотом внутри лицея.</p> <p>Старение и убывание постоянных членов коллектива на фоне общегородской нехватки квалифицированных педагогических кадров может стать причиной нарушения образовательного процесса.</p>

Как видно из анализа, в профессиональном коллективе наблюдается нехватка кадров и угроза их сокращения в связи с естественными причинами: возраст, низкая мотивация к работе и др.

В литературе отмечается, что главными мотиваторами, стимулирующими эффективный труд и привязанность к рабочему месту, являются предоставляемые работодателем возможности для карьеры, личностного и профессионального роста общеобразовательного учреждения общеобразовательного учреждения [4]. Работа, направленная на повышение мотивации сотрудников, могла бы стать одним из важных условий развития кадрового потенциала образовательного учреждения. Здесь возможно построение кадровой политики с опорой на теорию Д. Минера, предполагающую два подхода (административный и компетентностный) к мотивации карьерного роста человека [5]. По его мнению, иерархические стимулы в случае административного подхода предполагают такие стремления и намерения сотрудников, как:

- занятие высокопоставленных должностей,
- ведение конкурентной борьбы за более высокие посты,
- настаивание на своих требованиях и обеспечении выполнения собственных распоряжений,

- значимость субъекта на фоне подчиненных и руководителей аналогичного уровня,

- стремление к административной деятельности.

Профессиональные стимулы в случае компетентностного подхода определяют формирование стремлений:

- к приобретению как можно большего количества знаний,
- признанию коллегами в своей области,
- выполнению работы с минимальным вмешательством руководства,
- передаче своих знаний другим.

На основе вышесказанного мы составили примерный план мероприятий, которые могут оказаться эффективными для достижения основных целей развития персонала данного общеобразовательного учреждения (см. таблица 2).

Таблица 2

*План мероприятий по развитию педагогического
персонала общеобразовательной организации*

Название мероприятия	Участники	Ответственные организаторы	Рекомендации по организации
Диагностический педагогический совет, призванный определить важные вопросы повышения квалификации педагогов	Администрация лицея, руководители методических объединений, педагоги	Заместитель директора по научно-методической работе, руководители МО	Помочь педагогам в творческих группах определить основные проблемы в осуществлении мероприятий по повышению квалификации и предложить варианты их решения. Здесь уместно использовать методы «Мозговой штурм» и «Массовая мозговая атака»
Организация методических площадок по обмену опытом с педагогами области и города на базе лицея и совместно с ИРР и НМЦ г. Пензы.	Администрация лицея, методисты ИРР, педагогического университета, руководители методических объединений, педагоги	Заместитель директора по научно-методической работе, руководители МО	Для участия в работе таких площадок педагогам предлагается провести мастер-классы, открытые уроки, педагогические чтения, готовясь к которым учителям необходимо будет изучать новые методы, подходы и технологии, тем самым постоянно повышая свою квалификацию
Разработать план культурных мероприятий, способствующих расширению кругозора и активному отдыху педагогов, организовать это на постоянной основе	Весь педагогический состав	Администрация лицея, творческие группы педагогов, профсоюзная организация	Данные мероприятия, экскурсии, поездки всегда эффективно влияют на развитие корпоративной культуры, улучшение взаимоотношений в коллективе
Творческие семинары по интересным педагогическим технологиям	Привлеченные специалисты из ПГУ, ПТПУ и др., педагоги лицея	Заместитель директора по научно-методической работе, руководители МО, специалисты ПГУ, ПТПУ и др.	Такие семинары помогают познакомиться с новыми теоретическими и практическими методами работы по различным образовательным дисциплинам, способствуют укреплению взаимодействия школа-вуз
Психологические тренинги	Педагоги, привлеченные психологи, тренеры, консультанты	Руководство лицея, привлеченные специалисты	Тренинги призваны способствовать сплочению коллектива, эффективному внедрению технологий сотрудничества, продуктивной организации образовательного процесса

Создание творческих лабораторий, обучающих семинаров для молодых специалистов, студентов педагогических вузов	Администрация, руководители МО, опытные педагоги лица, молодые педагоги, студенты	Заместитель директора по научно-методической работе, руководители МО, привлеченные специалисты из ПГУ, ПГПУ и др.	Данные мероприятия помогут подготовить будущий кадровый резерв, привлечь молодых творческих педагогов
Формирование информационно-педагогического банка достижений науки и передовой практики	Весь педагогический состав	Заместитель директора по научно-методической работе, руководители МО	Создание банка данных передового педагогического опыта учителей школы в электронном варианте, разработка уроков, мероприятия, доклады, диагностические материалы потребностей и запросов педагогов, мониторинг профессионального творчества педагогов, работа сайта школы для продвижения лица и повышения квалификации педагогов.

На наш взгляд, внесение данных мероприятий в основной учебный план работы лица несомненно будет способствовать развитию как отдельных педагогов, так и учебного учреждения в целом.

Библиографический список

1. Долинин А.Ю. Кадровый аудит: курс лекций / Ряз. гос. ун-т им. С.А. Есенина. Рязань, 2011.
2. Федеральный государственный образовательный стандарт общего образования / М-во образования и науки Рос. Федерации. 6-е изд., перераб. М.: Просвещение, 2017.
3. Публичный отчет Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Финансово-экономический лицей № 29 г. Пензы» за 2017/2018 учебный год. URL: https://lyceum29.edusite.ru/DswMedia/publicnyirotchetfye129_2018.pdf
4. Кошарная Г.Б., Кошарный В.П. Управление карьерой персонала в организации // Университетское образование (МКУО-2015): сб. статей Международной научно-методической конференции, посвященной 70-летию Победы в Великой Отечественной войне. Пенза: ПГУ, 2015. С.274-275.
5. Трапицына С.Ю. Мотивация персонала в современной организации. М.: Книжный дом, 2007.

УДК 331.103.4

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

А.В. Черницова

ADAPTATION OF HEALTH CARE PERSONNEL

A.V. Chernitsova

Аннотация. Определена сущность процесса адаптации персонала. Автор выделяет ее основные цели и виды. Наглядно представлен процесс адаптации сотрудника в организации.

Ключевые слова: адаптация персонала, медицинский персонал.

Abstract. The essence of the staff adaptation process has been determined. The author highlights its main goals and types. The process of adaptation of an employee in an organization is clearly presented.

Keywords: staff adaptation, medical staff.

В каждой, без исключения, организации существует система адаптации персонала. В одних она жестко регламентирована и закреплена в локальных нормативных актах, в других она существует лишь «на словах». Однако степень важности этого элемента системы управления персоналом не меняется. От того, насколько быстро новый сотрудник выйдет на плановые показатели результативности, зависят результаты деятельности подразделения, а если штат сотрудников достаточно велик, то и результаты функционирования организации в целом [1].

В настоящее время в здравоохранении наблюдается изменение рабочих процессов, все это связано с внедрением информационных технологий в лечебные учреждения. Новые принципы работы меняют порядок работы медицинских сотрудников. В связи с этим период адаптации требуется как работающему персоналу, так и вновь пришедшему. Конечно, для сотрудников, которые уже работают, период адаптации к новым условиям труда будет минимальным. Особый интерес представляют «новички», так как процесс приспособления происходит не только к особенностям трудовой деятельности, но и к коллективу, условиям, ко всему учреждению здравоохранения.

В общем виде цели разработки и внедрения системы адаптации персонала в учреждении можно свести к следующему перечню [2]:

1. Сокращение издержек при освоении нового рабочего места (новый сотрудник не может сразу выйти на требуемые показатели выполнения работ).

2. Уменьшение уровня стресса при вхождении в новую должность.

3. Возможное уменьшение текучести кадров как следствие успешной адаптации сотрудника.

4. Повышение уровня лояльности к организации (в целом более высокий уровень удовлетворенности работой).

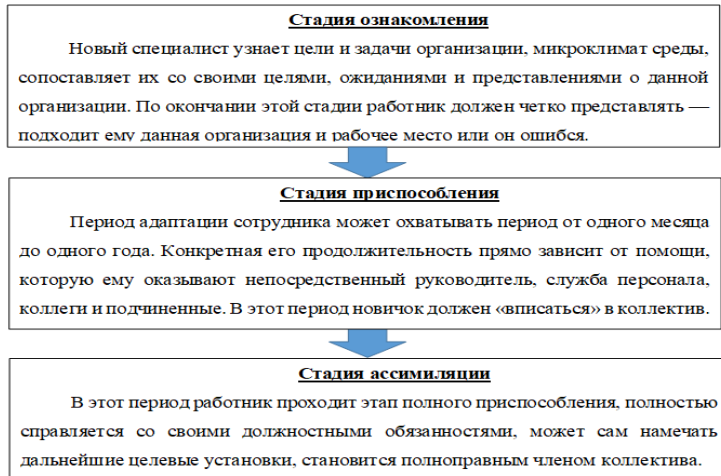
5. Сокращение временных издержек руководителя (наставника) и работника (новичка), так как отработанный алгоритм и отточенная программа мероприятий демонстрируют большую эффективность, чем их отсутствие.

Формы адаптации также разнообразны и имеют свою специфику. Среди видов адаптации в научной литературе принято выделять два ключевых [3]:

первичная адаптация – приспособление молодых кадров, не имеющих опыта профессиональной деятельности (как правило, в данном случае речь идет о выпускниках учебных заведений);

вторичная адаптация – приспособление работников, имеющих опыт профессиональной деятельности (как правило, меняющих объект деятельности или профессиональную роль, например, при переходе в ранг руководителя).

Сам адаптационный период можно условно разбить на три стадии, представленных на рисунке.



Стадии адаптационного периода персонала организации

Для медицинского персонала, в соответствии со спецификой исследуемого предприятия, адаптация и ее качественно-временные характеристики имеют чрезвычайно важное значение. Поэтому в данной сфере необходимо иметь локальный акт, который бы четко фиксировал процесс адаптации. Таким документом может быть положение об адаптации персонала. В данном положении должны быть отражены все группы персонала, прописаны программные мероприятия, ответственные лица, критерии оценки эффективности процесса адаптации. Необходимо предусмотреть возможность материального стимулирования сотрудников за высокую интенсивность труда, связанную с введением в должность новых сотрудников. Ведь в такой сфере деятельности, как оказание медицинских услуг, цена ошибки сотрудника очень велика, и чтобы максимально исключить вероятность ее возникновения, важно внедрять в практику деятельности организации адаптационные мероприятия.

Библиографический список

1. Кошарная Г.Б. Технологии управления персоналом организации // Университетское образование (МКУО-2015): сб. статей XIX Международной научно-методической конференции, посвященной 70-летию Победы в Великой Отечественной войне. Пенза: ПГУ, 2015. С. 272-273.
2. Волкова Н.В. Особенности управления организационной социализацией при вхождении персонала в компанию // Социология и психология: вклад в развитие личности и общества: материалы II Междунар. заочной науч.-практич. конф., г. Краснодар, февраль 2012 г. Краснодар: Пресс-Имидж, 2012. С. 59-63.
3. Шабалина К.О., Подвербных О.Е. Технологии разработки и реализации кадровой политики: отечественный и зарубежный опыт // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2015. №6. С. 425-428.

**Черницова
Анна Владимировна**
Пензенский государственный
университет,
г. Пенза, Россия

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

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И МИГРАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА

Е.В. Щанина, И.А. Гладкова

PROFESSIONAL MOBILITY AND MIGRATION ACTIVITY OF UNIVERSITY GRADUATES

E.V. Shchanina, I.A. Gladkova

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы профессиональной мобильности и миграционной активности современной студенческой молодежи. Проводится анализ причин профессиональной мобильности выпускников вузов.

Ключевые слова: профессиональное становление, профессиональная мобильность, миграционная активность, студенческая молодежь, рынок труда специалистов.

Abstract. The article deals with the issues of professional mobility and migration activity of modern students. The analysis of the reasons for the professional mobility of university graduates.

Keywords: professional development, professional mobility, migration activity, student youth, labor market of specialists.

Готовность выпускников вуза к самостоятельному трудоустройству актуализуется в территориальном и профессиональном аспектах. В первом случае идет поиск работы по месту жительства или за его пределами. Если выпускник вуза с целью трудоустройства намерен уехать в другой регион, речь идет о миграционной активности. В профессиональном аспекте осуществляется поиск работы по специальности или не по специальности, в базовой для вуза отрасли или за ее пределами. В том случае, если работа выбирается по специальности, можно говорить о профессиональной определенности выпускников. Если выпускник вуза не намерен работать по специальности и устраивается на работу, не связанную с полученной подготовкой, речь идет о его профессиональной мобильности.

Можно выделить вузы, которые готовят специалистов для определенной отрасли промышленности (производства строительных материалов, строительства и др.) Поскольку предприятия отрасли промышленности, для которой такой вуз готовит профессиональные кадры, дислоцированы по всей стране, он работает не только на региональный, но и на федеральный рынок труда. Вместе с тем далеко не всегда молодые специалисты,

выпускаемые такими отраслевыми вузами, проявляют желание уезжать на работу по специальности в другой регион РФ. Поскольку найти работу по специальности по месту жительства в условиях массовой подготовки по данному профилю и заполнения вакансий выпускниками прошлых лет не всегда получается, они вынуждены перепрофилироваться. Здесь на первый план выходит проблема профессиональной мобильности. Социологи рассматривают профессиональную мобильность как «перемещение индивида в профессионально-отраслевой структуре общества» [1, с. 100].

Существуют разные виды профессиональной мобильности. По критерию активности личности можно выделить пассивную (вынужденную) и активную (добровольную) профессиональную мобильность. Пассивная профессиональная мобильность возникает в том случае, если человек вынужден менять профессию под давлением внешних обстоятельств. Так, например, бывают ситуации, когда человек «выпадает» на некоторое время из профессии и работы (например, служба в армии, декретный отпуск и др.) и вынужден переориентироваться с учетом изменившихся условий на рынке труда.

Одни профессии исчезают, другие интенсивно развиваются. Кроме того, в изменяющихся условиях рынка труда возникают профессии нового типа, подготовка по которым еще не ведется. Или другой вариант, есть малочисленные вакансии на рынке труда, вузу готовить таких специалистов не выгодно. Поэтому самым молодым людям приходится осваивать такие вакансии, проявляя профессиональную мобильность.

В качестве факторов, обуславливающих пассивную профессиональную мобильность, можно отметить и другие, связанные с подготовкой в образовательных учреждениях. Дело в том, что современные вузы осуществляют подготовку кадров, ориентируясь в большей степени на спрос со стороны рынка образовательных услуг, и в меньшей мере учитывают спрос на рынке труда. В результате выпускаемые специалисты заранее обречены на проблемы с трудоустройством по специальности. Исследования Г.А. Чердниченко показали, что в современных условиях треть выпускников вузов устраиваются работать не по специальности. При этом 19,3 % трудоустроившихся не по специальности понизили свой статус, устроившись на должности, не требующие высшего образования [2, с. 96].

Активная профессиональная мобильность возникает в том случае, когда человек меняет профессию по собственному желанию. Здесь возможны разные варианты. Одной из причин является незрелость профессиональных намерений при выборе специальности. Молодой человек выбирает профессию без учета своих склонностей, потребностей и интересов, совершает ошибку, осознает ее и пытается исправить. Человек развивает-

ся, лучше начинает понимать, что ему нужно, и решает изменить профессию в соответствии с осознанием новой потребности. Как справедливо отмечает Г.Б. Кошарная, «в процессе трудовой деятельности молодых людей формируются новые представления о роли профессии, о профессиональных целях и способах их достижения, меняются ценностные ориентиры» [3, с.63].

Достаточно распространенной является ситуация, когда осуществляется выбор не профессии, а высшего образования как такового. Молодые люди рассуждают следующим образом: «главное получить диплом, а там видно будет». И после окончания вуза они не собираются работать по специальности.

Следует отметить, что мобильность – атрибут, присущий молодежи. Желание найти себя, попробовать себя в разных сферах весьма характерно для молодежи. Более того, как показывают исследования социологов, современная молодежь отличается более высокой мобильностью на рынке труда и чаще меняет место работы. На наш взгляд, в основе такого поведения на рынке труда лежит противоречие: с одной стороны, начать действовать может только определившийся человек, с другой стороны, до конца определиться можно, только начав действовать. Молодой человек не может понять, «его ли это дело», пока не попробует, а попробовав, может разочароваться.

Для выпускников вузов, осуществляющих подготовку специалистов для определённой отрасли промышленности, существует особый вид профессиональной мобильности, связанный с тем, что трудоустройство может происходить как в пределах базовой для вуза отрасли, так и вне ее. В том случае, если трудоустройство происходит вне профильной отрасли, можно говорить об отраслевой мобильности. Рассматривая ее, следует учитывать разную степень универсальности специальностей, по которым ведется подготовка в вузе. Среди них можно выделить такие специальности, которые «привязаны» в плане трудоустройства к определенной отрасли производства, и те, которые отличаются более широкими возможностями трудоустройства. Очевидно, что показатели отраслевой мобильности для этих двух групп специальностей будут существенно отличаться.

По данным проведенных нами исследований, на профессиональную мобильность оказывают влияние такие факторы, как удовлетворенность своей профессией и способность к самостоятельному освоению новых видов деятельности. Студенты, вполне удовлетворенные своей профессией, отличаются более низкой профессиональной мобильностью. Выпускники, способные к самостоятельному освоению новых видов деятельности, демонстрируют высокую профессиональную мобильность. В свою

очередь, способность к самостоятельному освоению новых видов деятельности связана с установкой на непрерывное образование на протяжении всей трудовой жизни с тем, чтобы соответствовать меняющимся требованиям.

Таким образом, в условиях острой конкуренции на местном рынке труда из двух альтернативных вариантов решения проблемы трудоустройства – выезда на работу по специальности в другой регион или работы не по профилю, но по месту жительства, молодые специалисты отдадут предпочтение последнему. С одной стороны, возрастание профессиональной мобильности специалистов является важным элементом рыночной психологии, позволяет успешно решить проблему трудоустройства. С другой стороны, высокая профессиональная мобильность ведет к обесцениванию полученных знаний, нарушению воспроизводства кадрового потенциала.

Библиографический список

1. Попова Е.С. Горизонтальная профессиональная мобильность в современных социологических исследованиях // Социологический журнал. 2018. № 3. С. 98–116.

2. Чередниченко Г.А. Первое трудоустройство после вуза (по материалам опроса Росстата РФ) // Социологические исследования. 2018. № 8. С. 91–101.

3. Кошарная Г.Б., Корж Н.В. Ценностные ориентации студенческой молодежи в трудовой сфере // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2013. № 2 (26). С. 58–63.

Щанина

Екатерина Владимировна
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Гладкова

Инна Александровна
Белгородский государственный
технологический
университет им. В.Г. Шухова,
г. Белгород, Россия

Shchanina E.V.

Penza State University,
Penza, Russia

Gladkova I.A.

Belgorod State Technological
University of V.G. Shukhov,
Belgorod, Russia

ПОРЯДОК ПРОХОЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В РОССИИ

Е.В. Щанина, В.М. Осин

ORDER OF PASSING OF THE PUBLIC CIVIL SERVICE IN RUSSIA

E. V. Shchanina, V.M. Osin

Аннотация. В данной статье рассматриваются два основных понятия, таких как прохождение государственной гражданской службы, служебный контракт, государственная гражданская служба. В статье описывается порядок прохождения государственной гражданской службы, а именно поступление, пребывание и прекращение государственной гражданской службы.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, служебный контракт.

Abstract. This article discusses two basic concepts, such as the passage of the civil service, service contract, civil service. The article describes the procedure for the civil service, namely the admission, stay and termination of the civil service.

Keyword: state civil service, service contract.

Прохождение государственной службы – это система взаимосвязанных, взаимообусловленных юридических фактов, вызывающих возникновение, изменение и прекращение государственных служебных отношений. Прохождение гражданской службы регламентируется не только Федеральным законом № 79-ФЗ и законами субъектов РФ о государственной службе, но и указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов РФ. Прохождение гражданской службы отражается в личном деле гражданского служащего, которое ведется кадровой службой соответствующего государственного органа и при переводе его на новое место службы передается туда. Ведение нескольких личных дел одного гражданского служащего, сбор и внесение в личное дело сведений о политической и религиозной принадлежности, о частной жизни запрещается. Если рассматривать прохождение гражданской службы как процесс, как особое административное производство, то в нем можно выделить обязательные стадии, такие как

приём на службу, аттестация, присвоение классных чинов, званий, рангов, прекращение, а также факультативные стадии, например, перевод на другую должность, поощрение, привлечение к ответственности. Законодательством Российской Федерации определены порядок приема на государственную службу, прохождения испытательного срока, особенности условий государственной службы, порядок проведения аттестации служащих, замещения государственных должностей, присвоения классных чинов и многие другие вопросы. [1, с. 90]

Поступление на гражданскую службу по результатам конкурса на замещение вакантной должности. Конкурсный отбор реализует принцип приема и карьерного продвижения в системе гражданской службы на основании профессиональных и деловых качеств и призван способствовать повышению общего уровня профессионализма и компетентности гражданских служащих. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы.[2, с. 66]

При успешном прохождении конкурса и принятии гражданина на гражданскую службу с ним заключается служебный контракт - соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы. Служебным контрактом устанавливаются права и обязанности сторон. Представитель нанимателя, а именно орган государственной исполнительной власти, в который гражданин поступил для прохождения службы, обязуется обеспечить прохождение гражданской службы и замещение должности гражданской службы в соответствии с нормативными правовыми актами о гражданской службе, своевременно и в полном объеме выплачивать ему денежное содержание и предоставить ему государственные социальные гарантии. Гражданин, поступивший на гражданскую службу, при заключении служебного контракта и замещении должности гражданской службы обязуется исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом и соблюдать служебный распорядок государственного органа. Именно в результате заключения служебного контракта возникают государственно-служебные отношения между служащим и государством, и гражданин приобретает особый правовой статус. [3]

В целях определения соответствия гражданского служащего замещаемой должности один раз в три года проводится его аттестация. При проведении аттестации непосредственный руководитель гражданского служащего

представляет мотивированный отзыв об исполнении гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период. [2, с. 65]

Профессиональная служебная деятельность государственного гражданского служащего осуществляется в соответствии с должностным регламентом, являющимся составной частью административного регламента государственного органа. Предельный возраст пребывания на гражданской службе - 60 лет. Гражданскому служащему, достигшему предельного возраста, срок гражданской службы с его согласия может быть продлен по решению представителя нанимателя, но не дольше, чем до достижения им возраста 65 лет. Основаниями для прекращения служебного контракта могут быть:

- соглашение сторон, истечение срока действия срочного служебного контракта, расторжение служебного контракта по инициативе гражданского служащего или по инициативе представителя нанимателя, перевод служащего с его согласия в другой государственный орган, на государственную службу иного вида;

- отказ гражданского служащего от предложенной иной должности либо от повышения квалификации в связи с сокращением должностей, отказ гражданского служащего от перевода в другую местность вместе с государственным органом;

- выход гражданского служащего из гражданства Российской Федерации;

- несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, нарушение запретов, связанных с гражданской службой, отказ гражданского служащего от замещения прежней должности гражданской службы при неудовлетворительном результате испытания и др. [4, с. 375]

Таким образом, можно сделать выводы. Прохождение государственной гражданской службы регулируется ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе», а также и иными нормативно-правовыми актами и указами президента. Для прохождения гражданской службы органом государственной исполнительной власти организовывается конкурс на замещение вакантной должности. После поступления гражданина на службу заключается служебный контракт с представителем нанимателя. Служебная деятельность гражданского служащего проходит в соответствии с должностным регламентом.

Библиографический список

1. Маскаева И.И. Административные и должностные регламенты как элемент административной реформы. М., 2017. С. 90.

2. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба. М.: Инфра-М, 2018. С. 65-67.

3. Кошарная Г.Б., Кошарный В.П. Управление карьерой персонала в организации // Университетское образование (МКУО-2015): сб. статей XIX Международной научно-методической конференции, посвященной 70-летию Победы в Великой Отечественной войне / Пензенский государственный университет. Пенза: ПГУ, 2015. С. 274-275.

4. Тихомиров Ю.А., Талапина Э.В. Административные процедуры и право. СПб.: ЮТАС, 2017. С. 375.

Щанина

Екатерина Владимировна

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Осин Владислав Михайлович

Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

Shchanina E.V.

Penza State University,
Penza, Russia

Osin V.M.

Penza State University,
Penza, Russia

УДК 316.4

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Е.В. Шереметьева

PROBLEMS OF STIMULATING EMPLOYEES IN THE FIELD OF EDUCATION

E.V. Sheremetyeva

Аннотация. В данной статье автор говорит об оплате труда работников бюджетного образовательного учреждения, уделяя особое внимание стимулирующим выплатам. Анализирует факторы системы стимулирования, влияющие на удовлетворенность работников образовательного учреждения.

Ключевые слова: оплата труда, мотивация, стимулирование, педагог, система образования, вознаграждение, педагогическая сфера, аттестация, заработная плата.

Abstract. In this article, the author talks about the remuneration of employees of budgetary educational institutions, highlighting special attention to

incentive payments. Analyzes the factors of the incentive system that affect the satisfaction of employees of an educational institution.

Keywords: remuneration, motivation, stimulation, teacher, education system, remuneration, pedagogical sphere, certification, salary.

Данная проблематика вызывает интерес, так как одним из самых сложных моментов и в теории, и в практике менеджмента является правильный выбор методов управления персоналом предприятия. Путь ведущий к эффективному управлению человеком основан через понимание его мотивации. Зная, какие мотивы лежат в основе деятельности человека, можно разработать эффективную систему форм и методов управления человеком. Деятельность работников образовательного учреждения отличается своей структурой, отдельной социальной педагогической ценностью, большой степенью ответственности и серьезными психоэмоциональными нагрузками, с которыми непременно связана ежедневная работа педагога. Эти факторы представляют ряд требований, которым должны соответствовать лица, относящиеся к педагогической деятельности.

Особая структура деятельности педагога отражается и в понимание эффективности его труда. Очевидно, что от самого педагога зависит качество образовательного процесса, при этом результативность работы сотрудника определяется набором его личных качеств, а также методами внешнего стимулирования. Стимулирование – это совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность [1, с. 42]. С другой стороны, стимулирование труда – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности, задающих границы, формы, уровень затрат усилий, добросовестности, настойчивости и придающих ей направленность, ориентацию на достижение определенных целей [2, с. 56]. Таким образом, можно сказать, что важным фактором личности является система ее потребностей.

Возникает трудность оценки качества педагогического труда, так как труд педагога направлен на живых людей, отличающихся индивидуальной психикой, мотивацией и обладающих самостоятельным сознанием. Сам образовательный процесс является развитием взаимодействия педагога и обучаемого, где результаты работы педагога в группах с разным уровнем подготовки с большой вероятностью будут отличаться. Следовательно, при оценивании труда работников сферы образования могут использоваться субъективные факторы.

В период достаточно продолжительного времени оплата труда работников бюджетного образовательного учреждения определялась на основании Единой тарифной сетки, но данный способ был признан неэффективным.

В настоящее время действует постановление Правительства от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки» [3].

На сегодняшний день постановление № 583 является одним из основных нормативно-правовых актов в сфере регулирования вопросов, касающихся оплаты труда в бюджетной сфере. В соответствии с постановлением заработная плата работника состоит из трех частей: базовой (тарифной) ставки, компенсационных и стимулирующих выплат [4].

Размер базовой ставки рассматривается руководителем учреждения исходя из требований к профессиональной подготовке и степени квалификации с учетом трудности и объема выполняемых работ. Компенсационные выплаты вводятся по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу или в абсолютных размерах.

Изучение стимулирующих выплат работникам помогло выделить наличие нескольких взаимосвязанных методов стимулирования труда. К ним относятся административные, экономические и социальные элементы. Организационно-административные методы предполагают возможность работников принимать участие в делах организации, важную роль играет стимулирование с перспективой приобрести новые знания и навыки. К экономическим методам относятся получение сотрудниками или лишение сотрудников различных видов премий и различных видов постоянных выплат и надбавок, льгот. Из социально-психологических методов основными являются: создание условий, при которых сотрудник мог бы испытывать профессиональную гордость; постановка высоких целей, которые воодушевляют людей на эффективный труд, похвала, одобрение, поддержка.

Возможен переход к тарифной системе стимулирования, которая служит основным средством учета качества труда и отражения его в заработной плате. Выделяют совокупность нормативов, с помощью которых производится дифференциация и регулирование заработной платы работ-

ников. К ним относятся материальное и нематериальное стимулирование. Система стимулирования работников образовательного учреждения включает в себя комплекс мер как материального, так и нематериального стимулирования. Виды различных поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине [5, ст. 191].

В настоящее время не существует универсальной теории стимулов. Все работники образовательного учреждения обладают различными свойствами стимулирования, в силу этого руководителям трудно удастся мотивировать сотрудников. Однако любой руководитель должен создать среду и найти возможности, которые помогут достичь работникам образовательного учреждения высокого уровня мотивирования.

Эффективность системы стимулирования зависит от предоставляемых возможностей по минимизации конфликтных ситуаций при повышении качества труда за счет поощрения наиболее отличившихся работников. [3, ст. 88] К доплатам относятся: проверка письменных работ, ведение учебного кабинета и другие дополнительные работы, непосредственно не входящие в круг должностных обязанностей работника. Одним из недостатков системы оплаты труда является экономическое игнорирование внеурочной, воспитательной работы учителя.

Таким образом, можно сделать общий вывод о том, что проблемой реализации новой системы оплаты труда является разработка и формулировка четких критериев эффективности. Система стимулирования работников должна включать комплекс мер как материального, так и нематериального стимулирования, предполагающих ясную и четкую связанность деятельности работника с результатами деятельности учреждения в целом и учитывать индивидуальность каждого работника школы.

Библиографический список

1. Доронина И.В. Мотивация и стимулирование персонала: учебное пособие. Новосибирск: СибАГС, 2012. С. 52.
2. Уткин Э., Бутова Т. Мотивационный менеджмент. М.: Теис, 2014. С. 56.
3. Абузярова Н.А. Правовое регулирование заработной платы в бюджетной сфере // Журнал российского права. 2012. № 5. С. 35–46.
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. 2008. № 8 (608). С. 19–25.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Омега, 2010. С. 188.

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

**Шереметьева
Екатерина Викторовна**
Пензенский государственный
университет, г. Пенза, Россия

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

УДК 316.4

**УЧЁТ ОСОБЕННОСТЕЙ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЯЗЫКОВ
ПРИ ОБУЧЕНИИ РУССКОМУ ЯЗЫКУ
ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ АЗИИ
(ВЬЕТНАМА, ЛАОСА, КАМБОДЖИ)**

А.П. Шумилина, Т.Н. Шумилина

**ACCOUNTING OF FEATURES OF NATIONAL LANGUAGES
WHEN TRAINING IN RUSSIAN REPRESENTATIVES
OF SOUTHEAST ASIA (VIETNAM, LAOS, CAMBODIA)**

A.P. Shumilina, T.N. Shumilina

Аннотация. В статье анализируется роль русского языка в адаптации иностранцев Юго-Восточной Азии в российской социолингвокультурной среде. Особое внимание обращается на языковые явления вьетнамского, кхмерского и лаосского языков, влияющие на образование акцента в русском языке и этим осложняющие коммуникацию. Даются рекомендации в стратегии обучения русскому языку.

Ключевые слова: адаптация, роль языка, сравнительное сопоставление языков, причины образования акцента, методические рекомендации изучения русского языка.

Abstract. In article Russian role in adaptation of foreigners of Southeast Asia in the Russian sotsiolingvokulturny environment is analyzed. Special attention is paid on the language phenomena of the Vietnamese, Khmer and Laotian languages influencing formation of accent in Russian and to these complicating communication. Recommendations in the strategy of training in Russian are made.

Keywords: adaptation, the role of language, comparative comparison of languages, causes of accent formation, methodical recommendations for learning Russian language.

Иностранец, впервые оказавшийся в новой культурной среде, не всегда может избежать культурного шока. Особенно это касается представителей Юго-Восточной Азии как людей, сформировавшихся под влиянием менталитета Востока, имеющего прочные социокультурные традиции, обусловленные мировоззренческими установками, философией, религией, географическим положением стран, особенностями национального языка. Причиной этого является как недостаточное знание русского языка, так и неумение определить различные социальные роли, которые берут на себя участники ситуации, незнание подтекста, который понятен носителям языка.

Процесс адаптации иностранных учащихся в России включает несколько аспектов. На сегодняшний день наиболее слабым звеном в системе адаптации иностранцев является процесс приспособления к новой социальной, культурной и языковой среде, который проходит весьма трудно и болезненно. Как показывает практика, а также целенаправленные исследования, этот процесс может стать для некоторых обучающихся непреодолимым барьером на пути к получению образования.

Неотъемлемой и важнейшей частью любой национальной культуры является язык. По мнению Дж. Мида и Г. Блумера, сторонников направления «символический интеракционизм», самоконтроль личности заявляет о себе в языке [4]. Мы согласны с О.А. Корниловым, который считает, что, познав план содержания языка и глубоко ознакомившись с семантикой чужого языка, можно не только проникнуть в образ мышления нации, в её способ видения мира, но и овладеть картиной мира именно этого национального языка как системой его видения мира [2].

Овладение любым иностранным языком связано с традициями отношения к нему на родине изучающих его. Развитие и упрочение сотрудничества стран Юго-Восточной Азии ранее с Советским Союзом, а затем с Россией способствовало расширению страноведческой информации и распространению русского языка. Например, в Лаосской Народной Демократической Республике знание русского языка было необходимо при совместной работе на стройках нового госпиталя, станции связи «Интерспутник», в мастерских по ремонту сельскохозяйственных машин, в долинах рек Меконг, Нгум и Нем при сооружении мостов и на других объектах. В системе народного образования ЛНДР русский язык с 1975 года является одной из обязательных дисциплин. Но обучение русскому языку не способствует интенсивной и качественной подготовке ввиду его неустоявшейся традиции преподавания. Ведь только систематизация значения лексики лаосского языка была проведена к 1980 году. В издательстве «Рус-

ский язык» в 1982 г. вышел в свет «Лаосско-русский словарь». Затем в 2000 году вышел в свет «Русско-лаосский словарь», который включает 25000 слов. Авторы словаря провели значительную работу по отбору нормативных форм лаосского литературного языка: фонетических, орфографических, лексических. В системе народного образования ЛНДР русский язык с 1975 года изучается в высших и средних специальных заведениях, учебных заведениях.

Русский язык во Вьетнаме начал изучаться в конце 50-х годов XX века. Он быстро доказал свою жизнеспособность, и его изучение получило широкий размах, чему способствовало развитие сотрудничества в различных областях между двумя странами. Изучению русского языка во Вьетнаме уделяется большое внимание уже в школе. Сегодня же русский язык преподается почти во всех школах СРВ. В начале 80-х годов были составлены новые учебники русского языка. Работал над учебниками советско-вьетнамский авторский коллектив. Эти учебники были официально введены в новую учебную программу. В современных учебниках большое развитие получил коммуникативный метод обучения.

Несмотря на давние связи России и Камбоджи, устоявшиеся традиции в изучении русского языка не получили своего должного развития. Но имеются уже значительные сдвиги в сотрудничестве в области образования. В сентябре 1981 г. начались занятия в Высшем техническом институте. В начале 1982 г. открылось отделение русского языка в Институте иностранных языков, где были организованы группа переводчиков и группа преподавателей русского языка. 16 февраля 1987 г. в Пномпене (Народная Республика Камбоджи) состоялось торжественное открытие филиала Института русского языка им. А.С. Пушкина.

Для студента-иностранца, обучающегося в России, главным средством общения является русский язык. Конечно, осмысление факторов языка и их функционирования направлено прежде всего на формирование навыков и умений речевой деятельности на русском языке, в то же время оно составляет основу профессиональной подготовки будущего специалиста.

Каждый язык располагает своим арсеналом языковых средств и приемов, обслуживающих речевую деятельность на данном языке. Межязыковое сопоставление позволяет выявить полностью совпадающие, частично совпадающие и не совпадающие языковые средства и приемы. Сопоставление русского языка с языками Юго-Восточной Азии – вьетнамским, кхмерским, лаосским – помогает увидеть благоприятные воздействия на учебный процесс со стороны указанных языков, объяснить ошибки в русской речи иностранцев, а также в отборе и организации языкового материала, предназначенного для использования в аудитории представи-

телей Юго-Восточной Азии.

«Сопоставляя русский язык с крайне далекими от него по строю языками Востока, – писал А.А. Леонтьев, – мы постоянно сталкиваемся с фактами, указывающими не просто на различие в характере оформления высказывания, но и на известное расхождение в способе семантической и семантико-грамматической категоризации действительности» [3]. На наш взгляд, в этом высказывании ясно выражены сущность и задачи межкультурного сопоставления в связи с задачами обучения русскому языку.

Вьетнамский язык предположительно относится к так называемой австроазиатской семье языков. Слоговой. Письменность на основе латинского алфавита. Вьетнамский язык принадлежит к группе изолирующих языков. Кхмерский язык (слоговой) относится к мон-кхмерской группе так называемой австроазиатской семье языков. Письменность на основе кхмерского алфавита, восходящего к пали. Лаосский (лаотьянский) язык (слоговой) относится к тайским языкам. Алфавит южноиндийского происхождения, родственный тайскому. Совпадения и расхождения в звуках этих языков и русского языка являются причиной характерного акцента в русском языке. Например, в области консонантизма система ошибок связана с реализацией категорий глухости-звонкости, твердости-мягкости, а также со способом образования таких групп согласных, как шипящие, свистящие, аффрикаты, носовые, смешение которых представляет яркую, устойчивую черту русской речи иностранцев.

Сопоставление русских интонационных конструкций с интонационным оформлением интересующих нас языков показывает, что их интонационное оформление придает предложению в основном окраску эмоции, экспрессивности. Русские интонационные конструкции употребляются как грамматические средства, и в двух планах они отличаются от интонационного оформления вьетнамского языка. Грамматические значения, которые в русском языке выражаются интонационными конструкциями, находят своё выражение в лексических средствах в интересующих нас языках.

Чтобы способствовать скорому вхождению в коммуникацию на русском языке представителей стран Юго-Восточной Азии и снять напряженность общения, вызываемую ярко выраженным акцентом, рекомендуем в фонетическом курсе обращать особое внимание на явления ритмики и интонации, потому что их искажение часто приводит к неправильному восприятию и воспроизводству речи.

Лексические единицы отличаются от фонетических тем, что им свойственен двусторонний характер: они имеют план выражения и план содержания. В плане выражения мы не находим ничего общего в сопостав-

ляемых лексических единицах вьетнамского и русского языков, поэтому основой сопоставления лексических единиц должен быть план содержания. По мнению И.Г. Милославского, «сопоставляя вьетнамский, лаосский, кхмерский языки с русским, отмечаем, что при их изучении целесообразно опираться на стоящий за языковыми единицами смысл, а не на некое общее грамматическое значение» [5]. Исходя из того, что русский язык представляет собой флективный язык с гармоничной системой грамматических категорий, а анализируемые нами языки являются сильно изолирующими языками, при обучении русскому языку представителей Юго-Восточной Азии необходимо в первую очередь обращать внимание на флективность и грамматически гармоничное оформление высказывания на русском языке.

Итак, учёт специфики национальных языков Юго-Восточной Азии и правильный выбор методики обучения русскому языку будут способствовать скорейшему вхождению иностранцев в коммуникацию, овладению профессиональными знаниями и, как следствие, адаптации.

Библиографический список

1. Дэвид Джерри, Джулия Джерри. Большой толковый социологический словарь / пер. на русский язык Н. Марчук. М.: Вече, 1999.
2. Корнилов О.А. Языковые картины мира как производные национальных менталитетов. М.: МГУ, 1999. С. 341.
3. Леонтьев А.А. Важнейшие проблемы сопоставления русского языка и языков Востока (в связи с задачами обучения русскому языку) // Тезисы докладов Международного симпозиума МАПРЯЛ «Актуальные проблемы преподавания русского языка в странах Азии, Африки, Среднего и Ближнего Востока». М., 1972.
4. Мид Дж. Аз и Я // Американская социологическая мысль / пер. с англ.; ред. В.И. Добренков. М.: Изд-во МГУ, 1994.
5. Милославский И.Г. К основаниям сопоставительного изучения грамматической системы русского языка // Доклад советской делегации на V конгрессе МАПРЯЛ «Современное состояние и основные проблемы изучения и преподавания русского языка и литературы». М., 1982.

Шумилина
Алина Павловна
Филиал Военной академии
материально-технического
обеспечения, г. Пенза, Россия

Shumilina A.P.
Branch of the Military Academy
of Logistics, Penza, Russia

Шумилина Татьяна Николаевна
Филиал Военной академии
материально-технического
обеспечения, г. Пенза, Россия

Shumilina T.N.
Branch of the Military Academy
of Logistics, Penza, Russia

УДК 811

**ТОЛЕРАНТНОСТЬ СПЕЦИФИКИ НОРМ И ПРАВИЛ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ
(К ВОПРОСУ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ)**

А.П. Шумилина, Т.Н. Шумилина

**TOLERANCE SPECIFICS NORM AND RULES
PROFESSIONAL-BUSINESS COMMUNICATION
(TO THE QUESTION OF INTERCULTURAL COMMUNICATION)**

A.P. Shumilina, T.N. Shumilina

Аннотация. В статье анализируются факторы, влияющие на проявление и развитие толерантности в интернациональном коллективе российского образовательного пространства.

Ключевые слова: межкультурная коммуникация, социокультурное пространство, межличностное общение, толерантное поведение, интернациональные связи.

Abstract. This article considers factors which make an influence to a foreigner's integration into the Russian social and education space.

Keywords: intercultural communication, social and cultural space, interpersonal communication, tolerant behavior, international connections.

В плане развивающегося международного сотрудничества в сфере образования в Россию ежегодно приезжают на обучение молодые люди из стран Азии, Африки и Латинской Америки. Кроме дальнего зарубежья, в сферу российских интересов сотрудничества входит ближнее зарубежье.

Но если у обучающегося – нашего соотечественника – содержание обучения является обеспечивающим фактором формирования заданной системы знаний, умений, навыков в определённой профессиональной отрасли, то у иностранца к обеспечивающим факторам социализации личности специалиста следует отнести и толерантность, определяющую степень его включения в социокультурную среду иной социолингвокультурной общности. Пребывание иностранцев в новой для них среде осложняется

этносоциокультурной информацией и регламентированностью студенческой жизни, отличающейся от привычной в своей стране. Но ещё более на степень адаптации влияет фактор принятия индивида в данной системе взаимоотношений. Ввиду этого он должен соответствовать требованиям, выработанным в обществе, которые определяются коллективным сознанием. Для этого он должен проявить терпение к иным стереотипам поведения, мировоззренческим установкам, внешнему виду, одежде, расовым признакам, образу жизни, традициям и обычаям. Поэтому необходимо выяснить, какие факторы влияют на поведение обучающегося иностранца.

Согласно определению Большого социологического словаря, «толерантность – терпимость к иного рода взглядам, нравам, привычкам. Толерантность необходима по отношению к особенностям различных народов, наций и религий» [1].

Проблема толерантности была исследована Дж. Мидом и Г. Блумером. Для объяснения толерантности они пользовались описанием процессов межличностного взаимодействия [6]. Различают несколько видов толерантности в человеческих отношениях. Нравственная включает наиболее зрелую позицию по отношению к окружающим. Позволяет сохранить свой внутренний мир и своё «я», не осуждая и не пытаясь переделать окружающих в полном соответствии со своим представлением о степени «нормальности». Моральный вид толерантности характерен для состоявшихся людей, привыкших сдерживать свои эмоции, подавляя неприятие внутри. Этническая толерантность предполагает способность человека воспринимать незнакомую этническую культуру, образ жизни, религиозные обряды. В настоящее время особенно актуальной стала проблема терпимого отношения к национальной культуре, поэтому необходимо активизировать эффективные механизмы толерантного воспитания.

Теоретические основы толерантного поведения иностранных обучающихся в социалинговокультурной среде российского вуза связаны не только с обучением, но и воспитанием. Обучение и воспитание – единый процесс: одну его сторону составляет приобретение системы общих, профессиональных и специальных знаний, умений, навыков; другую – формирование личности специалиста, выработку у него определённых нравственных норм, привычек, отношений, а также профессиональных качеств. Но у иностранца к обеспечивающим факторам становления личности специалиста следует отнести и его поведение, способствующее его включению в межличностные отношения с представителями иной социокультурной общности. Обучение всегда сопряжено с повышенными умственными, физическими и психоэмоциональными нагрузками, строгой дисциплиной и требует привыкания даже для тех, кто учится в родной стране. Во много

раз сложнее это даётся иностранцам, для которых, кроме указанных факторов, существенными являются ещё акклиматизация, социокультурные влияния, выработка новых профессиональных поведенческих стереотипов, осложнённых освоением учебных дисциплин на неродном для них русском языке.

Привычки и поведение человека одной этнической группы могут быть неприемлемы в другой. С развитием процессов взаимодействия культур на уровне исторически сложившихся «нормативных» социальных и духовных структур происходит или их принятие, или полное отвержение социокультурных ценностей, что может привести к отчуждению. На основе типологии, имеющейся в литературе, выделим следующие этапы приспособления человека к иной социокультурной среде: нулевой, когда происходит предварительное ознакомление с ситуацией; начальный этап, связанный с формированием первых представлений и стратегии поведения; оптимизм, уверенность во взаимодействии; «культурный шок», когда положительный настрой сменяется депрессией, вызванной неприспособленностью и неприятием новых культурных и нравственных ценностей, темпа жизни, изменения в материальной инфраструктуре общества. При реалистической оценке ситуации происходит ценностная ориентация, связанная с адекватным пониманием происходящего, возможностью эффективно добиваться собственных целей, а возможно, и отчуждение, которое приводит к полному краху планов и надежд, что связано с понятием «жизненной стратегии» личности [2].

«Если замысел коммуникатора вступает в столкновение с национальной культурой народа, то он неизбежно отторгается массами или искажается до неузнаваемости в процессе реализации. Основная стратегия поведения, которая может рекомендована в этом случае, – ориентация на профессиональную творческую сферу жизни, погружение в учёбу» [3].

Из этого следует, что успешная деятельность обучающегося иностранца зависит от степени его включения в систему социокультурных отношений общества иноязычной среды.

В целях формирования толерантного поведения следует учитывать менталитет народа. Менталитет – совокупность и специфическая форма организации, своеобразный склад различных человеческих психических свойств и качеств, особенностей их проявления [1]. В основе менталитета Востока находится чувственное, созерцательное отношение к миру, любое действие человека направлено на совершенствование его и на слияние человека с ним. В основе менталитета Запада лежит количественное описание мира, ценностные ориентации западной культуры ориентированы на противостояние человека природе, на её преобразование.

Значительную роль в системе взаимоотношений в деловом общении играет корпоративная ментальность. Трансляция социального опыта как совокупность социальных и культурных особенностей получила развитие в теории социального программирования В.В. Маркина. Программы поведения отдельных членов группы преобразуются здесь в программы общения. Реализация ролевых программ в их совокупности создаёт и воспроизводит групповой стереотип, являющийся групповой программой поведения (общения), обеспечивающей организацию совместных действий членов сообщества [5].

Из этого следует, что в межличностном общении большую роль играет фактор принятия индивида в данной системе взаимоотношений, ввиду чего он должен соответствовать требованиям, выработанным в обществе, которые определяются системой норм, оценок, ценностей. Чтобы выяснить, какие факторы влияют на степень его включения, следует рассмотреть факторы, влияющие на поведение иностранца.

В каждой развитой корпоративной культуре есть чёткий свод правил и законов, который распространяется на всех сотрудников, на всю иерархию социальных ролей. Приняв стандарты ролевого поведения, личность иностранца, настроенная на конформность, не испытывает отчуждения в многонациональном коллективе.

Итак, обучающиеся в российском вузе иностранцы вовлекаются в определённую ролевую деятельность. Социальная среда, предписывая, поощряя и контролируя, фактически сама создаёт предпосылки для толерантного поведения личности, формируя те качества, которые требует социальная роль. Благодаря этому личность вписывается в социокультурную среду учебного заведения, не нарушает заведённый, привычный порядок. Механизм её самоконтроля способствует выбору приемлемых, подходящих для данной ситуации общения реакций ролевого поведения, что способствует развитию толерантного поведения иностранцев.

Библиографический список

1. Джерри Дэвид, Джерри Джулия. Большой толковый социологический словарь / пер. на русский язык Н. Марчук. М.: Вече, 1999.
2. Иконникова Н.М. Механизмы межкультурного восприятия // Социологические исследования. 1995. № 11. С. 26-34.
3. Ионин Л.Г. Культура и социальная структура // Социологические исследования. 1996. № 3. С. 31.
4. Корнилов О.А. Языковые картины мира как производные национальных менталитетов. М.: МГУ, 1999. С. 341.
5. Маркин В.В. Социальное программирование: теоретико-методологические проблемы. Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 1998. С. 46.

6. Мид Дж. Аз и Я // Американская социологическая мысль / пер. с англ.; ред. В.И. Добренков. М.: Изд-во МГУ, 1994.

Шумилина Алина Павловна

Филиал Военной академии
материально-технического
обеспечения, г. Пенза, Россия

Шумилина Татьяна Николаевна

Филиал Военной академии
материально-технического
обеспечения, г. Пенза, Россия

Shumilina A.P.

Branch of the Military Academy
of Logistics, Penza, Russia

Shumilina T.N.

Branch of the Military Academy
of Logistics, Penza, Russia

СОДЕРЖАНИЕ

Г.Б. Кошарная БИЗНЕС-ПЛАН КАК ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	3
G.B. Kosharnaya BUSINESS PLAN AS AN ESSENTIAL ELEMENT OF ENTREPRENEURSHIP	3
Ле Куанг Шон, М.Л. Балакина ИНСТИТУТЫ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ	7
Le Quang Sean, M.L. Balakina INSTITUTES AND MEASURES OF SOCIAL PROTECTION OF EMPLOYEES IN THE ORGANIZATION	7
Ха Ван Хоанг, В.В. Ацапкина ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ КАРЬЕРНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ.....	10
Ha Van Hoang, V.V. Atsapkina GENDER ASPECTS OF CAREER ADVANCEMENT	10
В.Н. Суликов, А.Н. Атюшов СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА	13
V.N. Supikov, A.N. Atyushov IMPROVEMENT OF WORKING CONDITIONS AS A FACTOR OF MOTIVATION OF PERSONNEL	13
М.А. Архипова РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СНИЖЕНИЮ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ.....	16
M.A. Archipova DEVELOPMENT OF MEASURES TO REDUCE STAFF TURNOVER.....	16
А.К. Байбулатова, В.В. Матиева УЧЕТ ТЕМПЕРАМЕНТА ПРИ РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ	19
A.K. Baibulatova, V.V. Matieva CONSIDERATION OF TEMPERAMENT WHEN WORKING WITH STAFF	19

С.А. Барсукова, Н.В. Белянина ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДОВ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	22
S.A. Barsykova, N.V. Belyanina FEATURES OF USE OF METHODS OF NON-MATERIAL MOTIVATION OF THE PERSONNEL IN THE ORGANIZATION.....	22
С.А. Барсукова, А.С. Кукалева ВЛИЯНИЕ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ.....	26
S.A. Barsukova, A.S. Kukaleva INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES ON ORGANIZATION ACTIVITIES.....	26
Е.А. Безверхова ТРЕНИНГ КАК МЕТОД АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА	29
E.A. Bezverhova TRAINING AS A METHOD OF ACTIVE PERSONAL TRAINING	29
П.К. Белянин УПРАВЛЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА.....	32
P.K. Belyanin MANAGEMENT OF MATERIAL MOTIVATION OF PERSONNEL	32
С.Е. Бедикин СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ АО НИИФИ г. ПЕНЗА.....	37
S.E. Bedikin THE SYSTEM OF EVALUATION OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL AT THE ENTERPRISE OF THE AO NIIFI G.PENZA.....	37
Я.А. Герасина СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ АУТСОРСИНГА	39
Ya.A. Gerasina IMPROVING THE STAFF SELECTION SYSTEM IN THE FIELD OF AUTSORTING.....	39

Е.О. Гладкова, Л.И. Найденкова ОТБОР И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА МОЛОДЫХ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	44
E.O. Gladkova, L. I.Najdenova SELECTION AND TRAINING OF YOUNG PERSONS WITH DISABILITIES AND PERSONS WITH DISABILITIES FOR ACTIVITIES IN ORGANIZATIONS	44
И.А. Гладкова, Е.В. Щанина ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И МИГРАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА.....	47
I.A. Gladkova, E.V. Shchanina PROFESSIONAL MOBILITY AND MIGRATION ACTIVITY OF UNIVERSITY GRADUATES.....	47
Е.А. Данилова, Ю.С. Синельникова ПРОБЛЕМА ВЫБОРА СТИЛЕЙ РУКОВОДСТВА В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ.....	51
E.A. Danilova, Yu.S. Sinelnikova THE PROBLEM OF CHOOSING MANAGEMENT STYLES IN THE PROCESS OF FORMING AN ORGANIZATIONAL CULTURE	51
Е.А. Данилова, С.А. Жесткова ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ	56
E.A. Danilova, S.A. Zhestkova ORGANIZATIONAL CULTURE OF HIGHER EDUCATION: THEORETICAL ASPECT.....	56
Е.А. Данилова, С.Ю. Еремина, Д.А. Евстигнеева ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЁЖИ.....	59
E.A. Danilova, S.Yu. Eremina, D.A. Evstigneeva MAIN REASONS OF DEVIANT BEHAVIOR OF MODERN YOUTHS.....	59
С.А. Жесткова МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ВУЗА.....	63
S.A. Zhestkova METHODICAL APPROACHES TO THE STUDY OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE UNIVERSITY	63

А.А. Загребина	
МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ	66
A.A. Zagrebina	
MOTIVATION OF THE PERSONNEL IN THE BANKING SPHERE	66
О.В. Ионова, В.Н. Ионов	
ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ	
ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
В ДОСУГЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ	71
O.V. Ionova, V.N. Ionov	
FEATURES OF USE OF PHYSICAL ACTIVITY IN THE LEISURE	
OF STUDENT'S YOUTH	71
О.В. Ионова, А.Р. Рожнова, С.В. Войнов	
ВОЛОНТЕРСТВО КАК ФОРМА ПОЛОЖИТЕЛЬНОЙ	
ДЕВИАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ	74
O.V. Ionova, A.R. Rozhnova, S.V. Voinov	
VOLUNTEERING AS A POSITIVE FORM OF MODERN	
YOUTH DEVIATION	74
Л.Ф. Каримова, И.А. Архипова	
ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ	
СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ	77
L.F. Karimova, I.A. Arkhipova	
STAFF TRAINING AS A TOOL FOR THE IMPLEMENTATION	
OF THE STRATEGIC GOALS OF THE ORGANIZATION	77
Л.Ф. Каримова, О.А. Купцова	
ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА КАДРОВОЕ	
ОБЕСПЕЧЕНИЕ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА	81
L.F. Karimova, O.A. Kuptsova	
FACTORS AFFECTING STAFFING AGRICULTURE.....	81
Л.Ф. Каримова, А.О. Баландин	
ОСНОВНЫЕ ВИДЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ	
МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ТУРИСТИЧЕСКОМ БИЗНЕСЕ.....	84
L.F. Karimova, A.O. Balandin	
MAIN TYPES OF NON-MATERIAL MOTIVATION	
OF PERSONNEL IN TRAVEL BUSINESS	84
Г.Б. Кошарная, А.А. Симакова	
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	87

G.B. Kosharnaya, A.A. Simakova MODERN METHODS OF STAFF INCENTIVES.....	87
В.П. Кошарный Д.И. МЕНДЕЛЕЕВ И СОЦИОЛОГИЯ КЛАССИЧЕСКОГО ЕВРАЗИЙСТВА.....	91
V.P. Kosharnyy D. I. MENDELEEV AND CLASSICAL EURASIANISM.....	91
Н.В. Корж, А.М. Егунова ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ	97
N. V. Korzh, A. M. Egunova PECULIARITIES OF PERSONNEL ADAPTATION MANAGEMENT AT THE INDUSTRIAL ENTERPRISE	97
Н.В. Корж, Е.В. Шереметьева ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ	100
N.V. Korzh, E.V. Sheremetyeva PROBLEMS OF STIMULATING EMPLOYEES IN THE FIELD OF EDUCATION	100
Н.В. Корж, С.И. Бердникова ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК МОТИВИРУЮЩИЙ ФАКТОР ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ.....	104
N.V. Korzh, S.I. Berdnikova ORGANIZATIONAL CULTURE AS A MOTIVATING FACTOR OF EMPLOYEES ' WORK.....	104
М.А. Кикина ВОЗМОЖНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЫХ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (ОВЗ) ПРИ УПРАВЛЕНИИ МАЛЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ.....	108
M.A. Kikina TRAINING OPPORTUNITIES AND ACTIVITIES FOR YOUNG PEOPLE WITH DISABILITIES AND PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE MANAGEMENT OF SMALL BUSINESSES	108

М.С. Ключина	
УПРАВЛЕНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЕМ И МОТИВАЦИЕЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ	111
M.S. Klyushina	
MANAGEMENT OF STIMULATION AND MOTIVATION OF WORK IN ORGANIZATIONS	111
С.Е. Красилова	
ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	115
S.E. Krasilova	
PROBLEMS OF IMPROVING THE PERSONNEL OF THE ORGANIZATION	115
С.Е. Красилова	
ЗНАЧИМОСТЬ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ	118
S.E. Krasilova	
IMPORTANCE OF STAFF TRAINING FOR THE ENTERPRISE	118
Н.Н. Кузнецова	
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЮ	121
N.N. Kuznetsova	
MODERN METHODS OF ATTRACTING STAFF TO THE ORGANIZATION	121
А.С. Кукалева	
ОСОБЕННОСТИ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОЙ СФЕРЕ	124
A.S. Kukaleva	
FEATURES OF THE TURNOVER IN THE RAILWAY SECTOR	124
Х.З. Ксенофонтова, М.А. Михалкина	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ	127
H.Z. Ksenofontova, M.A. Mikhalkina	
IMPROVING THE PERSONNEL POLICY SYSTEM	127
В.С. Матвеева	
УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ КАК СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ	130
V.S. Matveeva	
JOB SATISFACTION AS A SOCIOLOGICAL CATEGORY	130

А.В. Седлецкий, М.О. Матягина ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА.....	133
A.V. Sedletsky, M.O. Matyagina INNOVATIVE TECHNOLOGY STAFF SELECTION	133
А.В. Седлецкий, М.Л. Балакина СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	138
A.V. Sedletsky, M.L. Balakina IMPROVEMENT OF LABOR PROTECTION IN THE SOCIAL PROTECTION SYSTEM FOR EMPLOYEES OF SMALL BUSINESSES	138
А.В. Седлецкий, П.К. Белянин ПРИМЕНЕНИЕ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	142
A.V. Sedletsky, P.K. Belyanin THE USE OF NON-MATERIAL MOTIVATION OF THE PERSONNEL IN MODERN ORGANIZATIONS.....	142
Е.С. Тарханова, Г.А. Абашкина КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ.....	146
E.S. Tarkhanova, G.A. Abashkina KEY PRINCIPLES OF STAFF INVOLVEMENT IN THE ORGANIZATION	146
Е.С. Тарханова, Д.В. Неживлева ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ	149
E.S. Tarhanova, D.V. Nezhivleva THE FORMATION OF A CONFLICT MANAGEMENT SYSTEM AT THE ENTERPRISE.....	149
Е.С. Тарханова, И.В. Феофанов ОБУЧЕНИЕ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР ВНУТРИФИРМЕННОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	153
E.S. Tarkhanova, I.V. Feofanov TRAINING AS THE MOST IMPORTANT FACTOR OF INTERNAL DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL OF THE ORGANIZATION	153

В.М. Осин	
ПРИНЦИПЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В СИЛОВЫЕ ВЕДОМСТВА.....	157
V.M. Osin	
FEATURES OF STAFF SELECTION IN PUBLIC AUTHORITIES.....	157
Е.А. Павлова	
СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ	
НА МОТИВАЦИЮ СОТРУДНИКОВ	161
E.A. Pavlova	
THE SYSTEM OF REMUNERATION	
AS A FACTOR AFFECTING MOTIVATION OF EMPLOYEES.....	161
Е.В. Щанина, А.И. Сгибова	
СТИЛЬ РУКОВОДСТВА КАК ОСНОВНОЙ ЭЛЕМЕНТ	
КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ	165
E.V. Shanina, A.I. Sgibova	
THEORETICAL BASES OF THE FORMATION	
OF CORPORATE CULTURE IN THE ORGANIZATION	165
В.В. Ухоботов, Ю.М. Васина	
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ	
В РОССИИ ЗА ПЕРИОД 2013-2018 гг.	168
V.V. Uhobotov, Yu.M. Vasina	
THE COMPARATIVE ANALYSIS	
OF THE DEMOGRAPHIC SITUATION	
IN RUSSIA DURING 2013 – 2018 gg.....	168
В.В. Ухоботов, Д.И. Медведева	
ПОДБОР ПЕРСОНАЛА ЧЕРЕЗ РЕКРУТИНГ	173
V.V. Uhobotov, D.I. Medvedeva	
STAFF RECRUITMENT THROUGH RECRUITING.....	173
Е.Е. Филатова	
ТРУДОВАЯ КАРЬЕРА ПЕДАГОГА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ	
ОРГАНИЗАЦИИ: ПОНЯТИЕ, ЭТАПЫ, ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ	177
E.E. Filatova	
PROFESSIONAL CAREER OF THE SCHOOL TEACHER:	
CONCEPT, STEPS, DEVELOPING FACTORS	177
А.В. Черницова	
АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	183
A.V. Chernitsova	
ADAPTATION OF HEALTH CARE PERSONNEL	183

Е.В. Щанина, И.А. Гладкова ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И МИГРАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА	186
E.V. Shchanina, I.A. Gladkova PROFESSIONAL MOBILITY AND MIGRATION ACTIVITY OF UNIVERSITY GRADUATES.....	186
Е.В. Щанина, В.М. Осин ПОРЯДОК ПРОХОЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В РОССИИ	190
E.V. Shchanina, V.M. Osin ORDER OF PASSING OF THE PUBLIC CIVIL SERVICE IN RUSSIA ...	190
Е.В. Шереметьева ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ	193
E.V. Sheremetyeva PROBLEMS OF STIMULATING EMPLOYEES IN THE FIELD OF EDUCATION	193
А.П. Шумилина, Т.Н. Шумилина УЧЁТ ОСОБЕННОСТЕЙ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЯЗЫКОВ ПРИ ОБУЧЕНИИ РУССКОМУ ЯЗЫКУ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ АЗИИ (ВЬЕТНАМА, ЛАОСА, КАМБОДЖИ)	197
A.P. Shumilina, T.N. Shumilina ACCOUNTING OF FEATURES OF NATIONAL LANGUAGES WHEN TRAINING IN RUSSIAN REPRESENTATIVES OF SOUTHEAST ASIA (VIETNAM, LAOS, CAMBODIA).....	197
А.П. Шумилина, Т.Н. Шумилина ТОЛЕРАНТНОСТЬ СПЕЦИФИКИ НОРМ И ПРАВИЛ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ (К ВОПРОСУ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ)	202
A.P. Shumilina, T.N. Shumilina TOLERANCE SPECIFICS NORM AND RULES PROFESSIONAL- BUSINESS COMMUNICATION (TO THE QUESTION OF INTERCULTURAL COMMUNICATION).....	202
СОДЕРЖАНИЕ.....	207

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ КОНСОЛИДАЦИИ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

Сборник статей

Под редакцией **Г.Б. Кошарной, Н.В. Корж**

Редактор **Е.Л. Соловьева**

Ответственный за выпуск – зав. отделом методических программ,
ученый секретарь НМСПДЗ

Л.А. Горбункова

Компьютерная верстка **Е.С. Рассказовой**

Подписано в печать 1.08.2019

Формат 60×84/16

Бумага тип. №1

Отпечатано на ризографе

Уч.-изд.л. 12,67

Тираж 100 экз.

Заказ 28

АННМО «Приволжский Дом знаний»

440026, г. Пенза, ул. Лермонтова, 8А

Множительный участок ПДЗ

440026, г. Пенза, ул. Лермонтова, 8А