

АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ
Нижегородский филиал

НИЖЕГОРОДСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

**Развитие человеческого потенциала как фактор
модернизации экономики и социальных
отношений**

**Труды Всероссийской
научно-практической конференции
26 мая 2009 г.
Том 2**

**Н. Новгород
2009**

Содержание

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА НА СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ.....	6
<i>Абрашитов Ф.Г., Абрашитов Ю.Ф. Корпоративная социальная ответственность и корпоративная социальная политика.....</i>	<i>6</i>
<i>Антипова Е.С., Прошкин Б.Г. Мотивационный стиль руководства как результат реализации мотивационной концепции.....</i>	<i>8</i>
<i>Апенько С.Н. Оценка трудового потенциала персонала как элемент антикризисного управления предприятием</i>	<i>11</i>
<i>Багузова О.В., Иванова И.В. Развитие кадрового ИТ-потенциала на предприятиях химической и нефтехимической промышленности</i>	<i>13</i>
<i>Банникова Л.Н. Внутренний аудит трудового потенциала ключевых сотрудников промышленной компании</i>	<i>15</i>
<i>Бодункова А.Г. Социальный капитал организации: измерения, проблемы, направления инвестирования.....</i>	<i>16</i>
<i>Бондаренко Т.Г. Система централизованного обучения банковских сотрудников</i>	<i>19</i>
<i>Диярова А.И. Дисциплина труда как условие эффективной работы предприятия.....</i>	<i>20</i>
<i>Ельшина В.В. Современная система управления предприятием и профсоюз в этом процессе</i>	<i>22</i>
<i>Ефремова Т.А. Стимулирование труда в проектно-конструкторских организациях судостроительной отрасли.....</i>	<i>25</i>
<i>Желнина Е.В. Профессиональная подготовка персонала крупной промышленной компании в условиях кризиса</i>	<i>28</i>
<i>Забдинова Э.М. Организация труда как условие повышения эффективности предприятия.....</i>	<i>31</i>
<i>Зорина Е.С. Аудит условий и безопасности труда</i>	<i>32</i>
<i>Ибрагимова Г.И. Проблемы организации оплаты труда работников аптечных учреждений.....</i>	<i>33</i>
<i>Ибрагимова Э.Р. Социальная защита работников на предприятии.....</i>	<i>35</i>
<i>Калимуллина Р.Р. Формирование и развитие кадрового потенциала организации</i>	<i>37</i>
<i>Кожин В.А., Иванова О.С. Социальная концепция стратегического управления как форма развития предприятия в рыночной экономике</i>	<i>38</i>
<i>Кошечкин Ю.В., Барабанова С.Н. Корпоративное обучение вопросам охраны труда – ступень к созданию системы управления профессиональными рисками в организации.....</i>	<i>42</i>
<i>Крюкова Т.М. Мотивация НИОКР и инновационной деятельности как основополагающих факторов экономического развития России.....</i>	<i>44</i>
<i>Кузнецова О.Е. Управление персоналом в контексте организационных субкультур</i>	<i>47</i>
<i>Логвинова Р.М., Адоньева А.В. «Утечка умов» как один из факторов современного рынка труда.....</i>	<i>49</i>
<i>Лопырева М.Г. К вопросу о качестве трудовой деятельности в современных организациях</i>	<i>53</i>
<i>Мазин А.Л., Шагалова Т.В. Мотивация персонала предприятия на основе развития системы имущественно - трудовых отношений</i>	<i>55</i>
<i>Маковская Н.В. Инновационное развитие человеческого капитала на внутренних рынках труда.....</i>	<i>58</i>
<i>Мизиковский И.Е. К проблеме организации труда в условиях работы центров финансово-хозяйственной ответственности предприятий</i>	<i>61</i>
<i>Морковкина В.В. Аудит увольнений как метод оценки кадровой устойчивости организации.....</i>	<i>62</i>
<i>Морозова Г.А. Управление служебной карьерой</i>	<i>64</i>
<i>Орлов Е.В. Средовой подход как технология социального управления.....</i>	<i>66</i>
<i>Пузов Е.Н., Яшин С.Н. Трехфокусная стратегия управления как основа конкурентного преимущества предприятия ..</i>	<i>68</i>
<i>Пучкова Е.П. Формирование бюджета на персонал</i>	<i>71</i>
<i>Резенов В.Г. Методы развития персонала в сфере услуг как одно из условий повышения качества рабочей силы.....</i>	<i>73</i>
<i>Рогачева Т.В. Основные психологические подходы к вопросам адаптации человека к трудной ситуации.....</i>	<i>75</i>
<i>Рыжонков Т.А. Установление критериев эффективности деятельности персонала.....</i>	<i>78</i>
<i>Соколова М.Ю. Применение социально-психологических методов в управлении персоналом.....</i>	<i>79</i>
<i>Сорокоумова С.Н. Профессиональное развитие личности специалиста в условиях современной организации.....</i>	<i>82</i>
<i>Турчаева Р.Ю. Резервы эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации.....</i>	<i>84</i>
<i>Филатова Е.В. Инвестиции в обучение как фактор развития человеческого капитала на малом предприятии</i>	<i>87</i>

тивности использования кадровых ресурсов, выявить «ключевых компетентов», «рабочих лошадок», «проблемных сотрудников», «балласт» как среди специалистов, так и среди руководителей. Для формирования матрицы были использованы два параметра: вклад сотрудников в успех организации (средний показатель реализации способностей) и коэффициент их профессиональной перспективности. В результате совмещения матриц человеческих ресурсов руководителей и специалистов подразделений была оценена структура кадрового потенциала ключевых специалистов и руководителей. Основной опорой организации являются категории «ключевые компетенты и кадровый резерв» и «рабочие лошадки». По итогам оценки было выявлено, что «балласт» есть как среди руководителей, так и среди специалистов – каждый четвертый из опрошенных. Половина специалистов и руководителей относятся к категории «ключевые компетенты».

Согласно полученным данным, эффективность использования человеческих ресурсов руководителей и специалистов одних и тех же подразделений различна: в том случае, когда специалисты подразделения попадают в категорию «балласт», руководители подразделения относятся к категории «рабочие лошадки» или «ключевые компетенты и кадровый резерв». С другой стороны, если руководители попадают в категорию «балласт», то сотрудники относятся к категории «кадровый резерв», что в целом *выравнивает* работу подразделений (положение спасает принцип дополнительности). Ряд отделов являются приятным исключением из этой закономерности, и руководители и специалисты попадают в категорию «ключевых компетентов», что позволяет с определённой долей уверенности предположить о существовании возможности их более эффективного применения, о высоком потенциале персонала этих подразделений.

Оценка внутренней конкурентоспособности предполагает учет как результатов трудовой деятельности, так и деловых качеств сотрудников. Отдельно были оценены деловые качества руководителей и специалистов с помощью метода «идеального портрета». Были получены следующие результаты: специалисты и руководители единодушны в высокой оценке таких качеств руководителей как их профессиональная компетентность, способность принимать решения и работать в экстремальных условиях. В два раза ниже оценки таких качеств руководителей как «способность стимулировать инициативу», «умение создать благоприятный климат в коллективе». Средние оценки получили и организаторские способности руководителей.

По такому же принципу, но на основе другого набора признаков была проведена оценка деловых качеств сотрудников. Свою компетентность они оценивали чаще всего на среднем уровне. Руководители оценили компетентность своих сотрудников выше, чем сами специалисты. Большие расхождения в оценках руководителей и специалистов по признакам «сознание ответственности за последствия своих действий, принимаемых решений» и «способность четко организовать выполнение порученных заданий, рационально использовать рабочее время». По этим параметрам оценки руководителей значительно ниже самооценок сотрудников.

Полученные результаты оценивания было рекомендовано использовать для принятия управленческих решений по профессиональным перемещениям, для формирования кадрового резерва и программы его подготовки, и для разработки программ стимулирования сотрудников.

Социальный капитал организации: измерения, проблемы, направления инвестирования

Бодункова А.Г., ВГУЭС, г. Владивосток

Социальный капитал, основой которого выступают связи и взаимоотношения между отдельными сотрудниками в группе или в организации в целом, всё чаще становится центральной «фигурой» при обсуждении способов повышения конкурентоспособности компании. Из сферы социологии и политологии понятие «социальный капитал» быстро перешло в сферу злободневных вопросов экономики и управления.

В экономике, основанной на знаниях, понимание сущности и особенностей социального капитала, определение способов его накопления и эффективного использования выходят для менеджмента компании на первый план. Жанин Нахапет и Сумантра Гошал, определив социальный капитал как «сумму реальных и потенциальных ресурсов, существующих, доступных и извлекаемых из сети взаимоотношений человека или социальной единицы» [2, с.32], подчеркнули его роль как основного источника конкурентного преимущества компании в условиях новой экономики. От способности менеджмента компании использовать уникальные знания, которыми обладают её сотрудники, а также от умения и желания создавать новые и распространять уже существующие знания зависит успешность освоения передового опыта, развитие и эффективное взаимодействие компании с окружающей средой.

Давая возможность руководителям определить программу действий в отношении социального капитала компаний, Ж. Нахапет и С. Гошал выделили три его измерения [2, с.33-38]:

1. *структурное*: сотрудники должны воспринимать себя как часть некой сети;
2. *реляционное*: связи между сотрудниками должны строиться на доверии и взаимных обязательствах;
3. *когнитивное*: членов сети должны объединять общие интересы или единое понимание стоящих перед организацией задач.

Каждое измерение характеризуется определённым набором проблем, которые руководителям необходимо преодолеть, решая проблему накопления и использования социального капитала.

К *структурным* проблемам социального капитала относятся:

- время, расстояние или окружение, затрудняющие взаимодействие сотрудников;
- ограниченность числа личных связей, которые сотрудник может установить и поддерживать;
- физические препятствия для взаимодействия (расположение офисов на разных этажах или в разных зданиях и т.п.) или отсутствие возможности непосредственного общения;
- запреты для сотрудников, связанные с различными сферами деятельности или специальными ограничениями.

К *реляционным* проблемам социального капитала относятся:

- корпоративная культура, поддерживающая индивидуализм и высокий уровень соперничества;
- рабочие процессы и программы стимулирования, чрезмерно поддерживающие индивидуализм;