РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет социального страхования экономики и финансов

Кафедра экономики труда

# **КУРСОВАЯ РАБОТА**

“ Качественные характеристики персонала в организации ”

Выполнил(а) студент(ка) Ушакова

3 курса Лариса Алексеевна

вечернего отделения

факультета экономики

труда

Руководитель: Григорьянц Г.Н.

к.э.н.,

Рецензент:

д.э.н., профессор Кузьминова Т.В.

Москва 2006г.

Введение

I. Человеческий фактор трудовой деятельности

1.1 Персонал, кадры, рабочая сила: общее и различия

1.2 Роль персонала в организации

II. Формирование качественных характеристик рабочей силы

2.1 Классификации качественных характеристик работника

2.2 Оценка качеств российского работника

2.3 Влияние технического прогресса и рыночных преобразований на

требования к персоналу

III. Формирование современных работников для социальной сферы

3.1 Роль кадровой политики в современных условиях

3.2 Опыт РГСУ в подготовке квалифицированных кадров для

социальной сферы

Заключение

Список литературы

**Введение**

Развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Современные концепции управления персоналом основываются на признании возрастающей роли личности работника, на знании его мотивационных установок, умении их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

Обладание работником теми или иными качественными характеристиками определяет структуру персонала организации по категориям: руководители, специалисты, другие служащие, рабочие. Все категории персонала, в свою очередь, могут структурироваться по профессиям, специальностям, квалификационным признакам. Условия найма, уровень качественных характеристик, их развитие определяют деятельность в конкретной должности или на конкретном рабочем месте, т.е. определяют положение работника в организационной структуре. Это положение связано с выполнением какой-либо цели или задачи. Персонал работает на обеспечение определенных целей организации, а так же обладает собственными целевыми установками. Эффективность работы персонала во многом определятся тем, насколько цели каждого работника адекватны целям организации. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, работники становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профес­сионального роста как внутри своей организации, так и вне нее. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания про­фессиональных знаний. Профессиональное обучение также способст­вует общему интеллектуальному развитию человека, расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе.

Цель исследования. Выявить подходы к классификации качественных характеристик персонала и определить пути формирования современных квалифицированных кадров.

Для реализации указанной цели были поставлены следующие задачи:

- выявить роль персонала на предприятии;

- определить подходы к разработке классификаций качественных характеристик рабочей силы и дать оценку качества российского работника;

- сформулировать основы кадровой политики в современных условиях;

- определить пути формирования квалифицированных работников.

Объект исследования – человек, его природные или полученные в процессе обучения и трудовой деятельности - трудовые характеристики.

Методы исследования. В результате написания данной работы были использованы статистические, научно – исследовательские и экономические методы.

Вопросы подготовки современных работников для социальной сферы рассмотрены в работе на примере организации профессиональной подготовки в Российском Государственном Социальном Университете.

1. Человеческий фактор трудовой деятельности

**1.1 Персонал, кадры, рабочая сила: общее и различия**

Для того, что бы понять, что подразумевается под качественными характеристиками персонала, нужно рассмотреть определение персонала в более широком спектре. Показать различия и связь с другими понятиями, в частности такими как – кадры, рабочая сила. Эта необходимость обусловлена тем, что чаще всего они используются как синонимы. Несмотря на то, что эти понятия содержат некоторые общие характеристики, между ними есть существенные различия.

Таким образом, объект кадровой политики характеризуется различными понятиями и определениями. Наиболее широким из них является термин "человеческий фактор", обозначающий совокупность различных отношений, которые складываются при участии людей в процессе создания жизненных благ, а наиболее узким – "кадры", под которыми понимают только постоянных и только квалифицированных работников. Между этими понятиями расположены термины "человеческие ресурсы", "трудовые ресурсы", "рабочая сила", "совокупный работник", "персонал". При этом понятие "человеческие ресурсы" относится одновременно и к наиболее широкому определению объекта кадровой политики, и к наиболее узкому. Человеческие ресурсы являются, как отмечалось, обобщающим, итоговым показателем человеческого фактора, а кадры есть социально-экономическая категория, характеризующая человеческие ресурсы конкретного предприятия, региона, страны. Поэтому под объектом кадрового менеджмента, на наш взгляд, следует понимать именно человеческие ресурсы, которые представляют собой совокупность различных качеств людей, определяющих их общую трудоспособность к производству материальных и духовных благ.[[1]](#footnote-1)

Рабочая сила также является социально-экономической категорией. Рабочая сила непосредственно соединена со средствами производства и воссоединена с личностью. Носителями единичной рабочей силы являются все трудоспособные члены общества, фактические или потенциальные работники производственной и непроизводственной сфер хозяйства всех категорий (рабочие, служащие, специалисты, руководители). При этом следует различать трудоспособность общую и профессиональную. Общая трудоспособность предполагает способность работника к труду, не требующему специальной подготовки. Профессиональная трудоспособность – это способность работника к конкретному труду в определенной отрасли профессиональной деятельности, которая предполагает специальную подготовку.[[2]](#footnote-2)

Таким образом, рабочая сила представляет собой способность к труду, совокупность физических и духовных способностей человека, используемых в производственной деятельности. Непосредственную основу рабочей силы составляет трудоспособность, т. е. состояние здоровья, а также знания, навыки и умения, позволяющие человеку выполнять работу определенного качества и объема.

Кадры – это социально-экономическая категория, характеризующая человеческие ресурсы предприятия, региона, страны. В отличие от трудовых ресурсов, объединяющих все трудоспособное население страны (как занятых, так и потенциальных работников), понятие "кадры" включает в себя постоянный (штатный) состав работников, т.е. трудоспособных граждан, состоящих в трудовых отношениях с различными организациями. В этом смысле оно тождественно социально-экономической категории "рабочая сила", под которой понимают способность к труду, совокупность физических и интеллектуальных способностей человека, необходимых ему для производства жизненных благ.

Вместе с тем между этими понятиями существует различие. Рабочая сила – это общая способность к производительному труду, ее применение связано с производством материальных или духовных благ. Под кадрами обычно понимают штатных квалифицированных работников, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальными знаниями, трудовыми навыками или опытом работы в избранной сфере деятельности. Кадры представляют собой и объект, и цель кадровой политики, реализация которой предполагает формирование, распределение и рациональное использование квалифицированных работников, занятых в производственных и непроизводственных отраслях общественного производства, т. е. собственно кадров.[[3]](#footnote-3)

В отличие от кадров персонал является более широким понятием. Персонал – это весь личный состав учреждения, предприятия, организации или часть этого состава, представляющая собой группу по профессиональным или иным признакам (например, обслуживающий персонал). Иными словами, основные характеризующие составляющие понятия "кадры" – постоянство и квалификация работников – для понятия "персонал" не являются обязательными. Персоналом называют постоянных и временных работников, представителей квалифицированного и неквалифицированного труда.

**1.2. Роль персонала в организации**

Утверждение рыночных отношений сопровождалось созданием новой организационной культуры, возникновением специфических ценностных установок. В западных компаниях кадровая политика всегда находилась в поле зрения их руководства и сегодня она остается одним из управленческих приоритетов. Сегодня общепризнано, что реализация планов организаций, ее успех, в значительной степени зависит от кадровой составляющей. Главная цель системы управления персоналом - создание результативных мотиваций, обеспечение компании высококлассными кадрами, их продуктивное использование, профессиональное и социальное развитие, удовлетворяющих и руководство предприятия, и самих работников.

Управление людьми представляет собой компонент упраления любой организацией, наряду с управлением материальными и природными ресурсами. Однако по своим характеристикам люди существенно отличаются от любых других используемых организациями ресурсов, следовательно, кадровые службы организаций должны очень тщательно подходить к вопросу о найме персонала. Одной из главных задач является выявление несоответствия между профессио­нальными знаниями и навыками (компетенциями), которыми должен обладать персонал организации для реализации ее целей (сегодня и в будущем), и теми знаниями, навыками и характеристиками которыми он обладает в дей­ствительности[[4]](#footnote-4).

В итоге, работы кадровых служб организация либо получает высококвалифицированный персонал, либо безынициативных, серых исполнителей.

При переходе к рынку происходит медленный отход от иерархического управления, жесткой системы административного воздействия, практически неограниченной исполнительской власти к рыночным взаимоотношениям, базирующимся на экономических методах. Становится необходимым принципиально новый подход к приоритетам. Главное внутри организации – работники, а за ее пределами – потребители продукции. Необходимо повернуть сознание работающего к потребителю, а не к начальнику; к прибыли, а не к расточительству; к инициативе, а не к бездумному исполнению. Следует перейти к социальным нормам, базирующимся на здравом экономическом смысле, не забывая о нравственности.

Традиционно считалось, что основой развития предприятия являются капиталовложения, инвестиции, внедрение более совершенных технологий, а персоналу отводиться роль аккуратного исполнителя. Современная концепция развития производства заключается в том, что максимальная производительность, качество и конкурентоспособность могут быть достигнуты только при участии каждого сотрудника в совершенствовании производственного процесса первоначально на своем рабочем месте, а в дальнейшем на предприятии в целом.

Вовлечение персонала в процесс совершенствования производства создает творческую обстановку и является мощным мотиватором персонала к труду, что позволяет каждому сотруднику максимально реализовать свой опыт и творческие способности.[[5]](#footnote-5)

Что же мы понимаем под определением персонал? Персонал – категория работников, объединенных по признаку принадлежности к организации (аппарату, отделу, службе и т.д.) или к профессии (управленческий, административный, инженерный, технический персонал и т.д.)

**II. Формирование качественных характеристик рабочей силы**

**2.1 Классификации качественных характеристик работника**

Профессионализм и отношение к труду являются важными характеристиками морального облика персонала. Они имеют первостепенное значение в личностной характеристике индивида, но на различных этапах исторического развития их содержание и оценка существенно различались. В классовом обществе они определялись социальным неравенством видов труда, противоположностью умственного и физического труда, наличием привилегированных и непривилегированных профессий.

В современном обществе личностные качества индивида начинаются с его деловой характеристики, отношения к труду, уровня профессиональной пригодности. Все это определяет исключительную актуальность вопросов, составляющих содержание профессиональной этики. Подлинный профессионализм опирается на такие моральные нормы как долг, честность, требовательность к себе и своим коллегам, ответственность за результаты своего труда.

Качественные характеристики персонала - совокупность профессиональных, нравственных и личностных свойств, являющихся конкретным выражением соответствия персонала тем требованиям, которые предъявляются к должности или рабочему месту. Всю совокупность качественных характеристик персонала можно условно разделить на:

- способности (уровень образования, объем полученных знаний, профессиональные навыки, опыт работы в определенной сфере профессиональной деятельности, с определенным видом продукта или услуг, профессиональные навыки сотрудничества и взаимопомощи, опыт работы в условиях комплексных программ и т.п.);

- мотивации (сфера профессиональных и личных интересов, стремление сделать карьеру, стремление к власти, готовность к дополнительной ответственности и дополнительным нагрузкам и т.п.);

- свойства (способность воспринимать определенный уровень физ., психических или интеллектуальных нагрузок, способность концентрации внимания, памяти и др. личностные свойства, необходимые для выполнения какой-либо работы).

**Профессиональные характеристики**

Проведенные исследования позволяют выделить четыре группы профессиональных качеств, коррелирующих с успешностью деятельности:

а) Профессиональные знания:

общие профессиональные знания; знания, умения, навыки безопасного выполнения операций (работ, функций), входящих в должностные обязанности; знания и умения, позволяющие выявлять (диагностировать), предупреждать и ликвидировать опасные (экстремальные) ситуации.

б) Деловые качества:

дисциплинированность, ответственность; честность, добросовестность; компетентность; инициативность; целеустремленность, настойчивость; самостоятельность, решительность.

в) Индивидуально психологические качества:

мотивационная направленность; уровень интеллектуального развития; эмоциональная и нервно-психическая устойчивость; внимание (объем, устойчивость, распределение, переключение); память (долговременная, оперативная); мышление (особенности мыслительной деятельности, способность к обучению); гибкость в общении, стиль межличностного поведения; склонность к злоупотреблению алкоголем (наркотиками).

г) Психофизиологические качества:

выносливость, работоспособность; острота зрения, глазомер; острота слуха, дифференциация звука; дифференциация запаха; простая и сложная сенсомоторная реакция (скорость, точность).

Приведенный список профессионально важных качеств является ориентировочным. При проведении исследований по конкретным видам деятельности и конкретным рабочим местам в список вносятся соответствующие коррективы или, при необходимости, специально формируется новый перечень качеств.

**Нравственные характеристики**

Вторая группа нравственная характеристика - совокупность моральных норм, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу. Нравственные отношения людей в трудовой сфере регулирует профессиональная этика. Общество может нормально функционировать и развиваться только в результате непрерывного процесса производства материальных ценностей.

**Личностные характеристики**

Третья группа показателей оценки – личностные качества: Дисциплинированность, наличие навыков, коммуникативные особенности, организаторские способности, самообладание, самоуправление, уверенность в себе, адекватная самооценка, добросовестность, оперативность, творческая активность. При всей кажущейся простоте эта группа показателей связана с большими проблемами при их отборе, формулировке и учете. Это обусловлено широким спектром личностных качеств, значительным субъективизмом при их восприятии и повышенной вероятностью нарушения правил выбора критериев, которые были сформулированы ранее при рассмотрении показателей результативности труда. Главная проблема кроется в отсутствии возможности непосредственного наблюдения свойств личности.[[6]](#footnote-6)

**2.2 Оценка качеств российского работника**

Если мы наблюдаем людей при выполнении ими определенной работы, то мы можем говорить в основном об их образе поведения или достигнутых результатах и в меньшей мере о свойствах личности. Сложность заключается в том, что какой-либо образ поведения может стать результатом действия не проявленных свойств личности. Однозначность оценки этих свойств возможна при неоднократном и достаточно постоянном наблюдении за сотрудником, что фактически является делом очень сложным и нередко ведет к искаженному восприятию сотрудника оценщиком, так как не обеспечивается систематичность оценки. При этом определенное свойство личности может рассматриваться как потенциал достижения результата для одного человека, а для другого таковым может и не быть.

Указанные особенности применения личностных свойств в качестве показателей оценки персонала требуют осторожного и взвешенного подхода при обязательном сочетании с другими группами показателей.

По мнению ряда западных специалистов, главные черты нашего отечественного характера, мешающие сегодня развитию рыночных отношений и отрицательно воздействующие на дисциплину – это необязательность, отсутствие порядочности и деловой этики, неумение и нежелание работать, психологическая неготовность к самостоятельности, жадность до легких денег, паническая боязнь конкуренции, плюс полная экономическая безграмотность.[[7]](#footnote-7)

Кроме того, к особенностям поведения работников следует отнести: неспособность принимать управленческие решения, имеющие стратегическое значение; неспособность нести ответственность; лень; отсутствие морально-этических норм; наличие в психике работников большого количества комплексов, искажений, затрудняющих и общение, и трудовую деятельность, и управление этими работниками.

По данным обследований ВЦИОМ, проведенного в 90-е годы, не менее 80% работников имели деградированное трудовое сознание, из которого вытеснено многое из того, что имеет отношение к общественно полезному смыслу трудовой деятельности, развитию профессиональных качеств и пониманию необходимости интенсивно работать ради заработка. Суть трудовой мотивации у большинства работников сводится к желанию иметь гарантированную заработную плату при низкой интенсивности и низком качестве труда. Рассмотрим в таблице основные положительные и отрицательные качества российского работника.

Таблица Качество российского работника[[8]](#footnote-8)

|  |  |
| --- | --- |
| Положительные | Отрицательные |
| Бескорыстие – готовность отдать последнюю рубашку, как «Иванушка – дурачок» | Воровство государственной и частной собственности, злоупотребление служебным положением, личное обогащение за счет фирмы |
| Благодарность – на собранные деньги строились церкви, школы, памятники, | Неблагодарность за оказанную помощь, консультации, к учителям, к старшим по возрасту, по должности |
| Гостеприимство – умение встретить гостей, готовность истратить последние средства и запасы продуктов для приема гостей | Пьянство на работе, в семье на отдыхе. Несоблюдение норм выпивки |
| Доброжелательность – очень доброе отношение к людям | Зависть к чужому дому, имуществу, участку, работе, должности, карьере |
| Интернационализм – терпимое отношение к людям другой национальности на работе, в браке, общении | Русский шовинизм – и национализм, пренебрежение к малым нациям |
| Искренность – открытость эмоций и чувств к другим людям | Подозрительность к иностранцам, незнакомым людям, новым технологиям и приемам труда |
| Коллективизм – это сознание принадлежности к определенной социальной группе | Индивидуализм – нежелание кооперироваться, ориентация на свой бизнес |
| Покорность – готовность выполнять законы и инструкции администрации и даже терпеть притеснения | Недисциплинированность, отсутствие уважения к правилам фирмы |
| Неприхотливость к работе, пище, удобствам и условиям труда | Барство – деление работ на «черную» и «белую», руководящую и исполнительскую |
| Трудолюбие – природное качество русских | Лень – нежелание стабильно работать, стремление иметь побольше «перекуров», возможность отложить работу на завтра |
| Преданность Родине, предприятию, семье | Предательство интересов Родины во время войн, увольнение с предприятия в погоне за «длинным рублем» |
| Щедрость души и сердца, легкое отношение к деньгам | Жадность, переходящая в скопидомство, стремление к накопительству |
| Широта кругозора, умение видеть перспективу, стремление к новым знаниям | Узость взглядов, нежелание видеть и работать на долгую перспективу, желание сиюминутных успехов |
| Искаженное трудовое сознание (иждивенчество) | Активизированное антикризисное сознание |
| Наличие в психике элементов маниакально-дипрессивного синдрома | Навыки автономной психокоррекции |
| Неспособность принимать стратегически важные решения и нести ответственность | Склонность к риску |
| Зависимость от мнения окружающих | Стремление к комфортному морально – психологическому климату в организации |
| Пассивность, (нежелание действовать) | Умение полагаться только на себя |

Преобладающая на предприятиях России скудость мотивации и неразвитость потребностей, удовлетворяемых посредством трудовой деятельности, делают работника трудноуправляемым, практически неподвластным стимулированию. Иждивенческий подход к труду породил консерватизм, нежелание воспринимать инновации нежелание повышать квалификацию и получать новые знания, а так же получать новую профессию. В большей своей части такой работник претендует на спокойную, рутинную работу с гарантированным заработком на предприятии, похожее на старое место работы, желательно в государственном секторе. В меньшей части работник согласен на интенсивную работу с высокой оплатой.

Кроме названных работников на рынок труда выходит часть работников с богатой трудовой мотивацией, развитым профессионализмом и сохранившимися нравственными основами трудового сознания. Их слабость только в одном – в возрасте: как правило, им около или больше 50 лет. Если работодатель при подборе кадров опирается на формальные процедуры и рекомендации, то шансов найти работу и принести фирмам реальную пользу у этих людей очень мало.

**2.3 Влияние технического прогресса и рыночных преобразований на требования к персоналу**

Квалификация рабочих в современных условиях характеризуется такими признаками, как глубокие общеобразовательные технические и профессиональные знания, мастерство и профессиональная подвижность. Уровень развития рабочей силы непосредственно связан с изменением и совершенствованием технического базиса производства. Научно-технический прогресс в современных условиях влияет на всю систему производственных сил, затрагивая в первую очередь человека как главную производительную силу общества с его способностью трудиться, создавать материальные блага, меняя содержание и условия трудовой деятельности, место человека в производстве.

НТП порождает новые отрасли промышленности и углубляет специализацию производства. Это обуславливает возникновение новых профессий и специальностей и в то же время ведет к исчезновению профессий, связанных с отмирающим видом производства и труда. Интенсификация с использованием роботов, автоматизированных систем машин, электронной и микропроцессорной техники меняет функциональное содержание труда. Все большее значение в автоматизированном производстве приобретают более сложные функции с повышенными затратами умственной энергии (расчет, контроль, управление, техническое обслуживание машин и наблюдение за их работой). Все это приводит к изменению профессионально - квалификационного состава работников.[[9]](#footnote-9)

Высший технический уровень производства с жесткостью технологического закона требует соответствия рабочей силы и средств труда, опережение роста квалификации рабочих в качестве предпосылки эффективного использования новой техники. Также в условиях современного производства все больше возрастает значение психологического фактора рабочей силы, интеллектуальной деятельности работника, роста его производственной и общей культуры, умения воспринимать и обрабатывать научную информацию. В свою очередь рост культурно-технического уровня трудящихся является одним из важнейших условий обеспечивающих поступательный процесс общества. С экономической точки зрения культурно-технический уровень предприятия – это богатство, которое предпосылку для развития и повышения эффективности производства и НТП.

Влияние профессиональной подготовки рабочих на экономический рост состоит в том, что рабочие, обладающие необходимым объемом знаний, умений и навыков, обеспечивают более высокую производительность и качество труда при рациональном использовании материальных ресурсов.

Еще одним важным моментом является характерная особенность современного производства использование ЭВМ, что требует дальнейшего совершенствования подготовки кадров к овладению этой техникой. Причем важной проблемой является необходимость изыскания и использования новых форм и методов подготовки кадров для работы с новейшей техникой, освоение которой имеет существенное значение для повышения эффективности производства. В связи с этим изменяется и сам процесс подготовки рабочих кадров. Целостная система подготовки кадров обеспечивающая воспроизводство квалифицированной рабочей силы в соответствии с потребностями развития производства и его постоянного технического обновления, должна быть рассчитана на то, чтобы воздействовать на каждого работника в течении всей его трудовой деятельности. Каждая ступень обучения призвана быть продолжением предыдущей и в наибольшей степени отвечать как способностям и возможностям работника, так и потребностям производства.

Таким образом, в условиях перехода к рыночной экономике на основе НТП предъявляются новые, более высокие требования к работникам, их профессиональной подготовке, техническим и экономическим знаниям. III. Формирование современных работников для социальной сферы

3.1 Роль кадровой политики в современных условиях

В связи со сложностью и многообразием задач управления современными социально – экономическими системами значение социальной политики – равно как и ее важнейшей составляющей – кадровой политики выросло.

Кадровая политика – это совокупность наиболее важных теоретических положений и принципов, официальных требований и практических мер, определяющих основные направления и содержание работы с персоналом, ее формы и методы в условиях развития социально – экономических процессов. Кадровая политика должна основываться на целостной, фундаментальной теоретико-методологической базе, отражающей сложные социальные, экономические, научно – технические, технологические, социально – психологические и другие процессы, протекающие в сфере трудовой деятельности.

В настоящее время в нашей стране, кадровая политика, особенно на высших уровнях государственного управления, пока что рассматривается как инструмент сохранения властных возможностей команд, группировок, а не как инструмент рационального использования профессионального опыта людей в интересах всего общества.

Сегодня лишь примитивно воспринимающие проблему кадровой политики руководители могут предпочесть профессионализму преданность и политическую ангажированность профессиональным доводам – лесть и угодничество. Эта опасность в России реальна. Об этом свидетельствуют такие данные: профессионализму государственных служащих сегодня отдают предпочтение всего лишь 18% руководителей. По данным западных источников, творческий потенциал среднестатистического японца используется примерно на 60 – 75%, американского и европейского работника на 45-55%. Если считать, что по производительности труда Россия уступает американским структурам в среднем в 3 раза, то соответственно несложный подсчет показывает: возможности наших отечественных работников используется в лучшем случае на 15-20, а с учетом сегодняшней ситуации на 5-10%. Если исходить из интересов общественного развития трудовой деятельности человека вообще, то смысл всяких преобразований в кадровой политике сводится к одному – сделать так, что бы человек мог трудиться и выполнять свои обязанности качественно, рационально и эффективно.[[10]](#footnote-10)

По мере развития и разделения трудовой деятельности, усложнения ее содержания, увеличения количества видов профессиональной деятельности, процесс включения человека в сферу профессионального труда все больше обретает системный характер. Способности человека и особенно его профессиональные качества, и профессиональный опыт обретают характер национального достояния и требуют пристального внимания на всех уровнях социального управления и постоянного внимания науки.[[11]](#footnote-11)

Именно благодаря грамотной кадровой политике, одним из важнейших элементов которой является постоянное повышение квалификации персонала организация, фирма, компания сможет достичь успехов.Кадровый менеджмент постоянно совершенствуется, меняетсяметодика оценки, появляются новые формы работы с персоналом. Особое внимание руководство компании уделяет поддержанию здорового рабочего климата, основанного на доверии и взаимном уважении, способствующего раскрытию потенциала каждого сотрудника; развитию мотивационных схем, позволяющих любому работнику рассчитывать на карьерный рост и вознаграждение, соответствующие его профессиональному уровню и личному вкладу в общее дело; формированию корпоративной системы социальной защиты; предоставлению персоналу возможностей для дальнейшего образования и повышения квалификации.

Этот процесс предполагает полное преобразование сложившейся в предшествовавший период модели управления человеческими ресурсами, для которой в специфических условиях плановой экономики характерно уникальная для новейшего периода стабильность социального положения работников, в основе которой лежали следующие особенности:

* Существование государственной тарифной системе оплаты труда;
* Гарантированность абсолютных размеров основной части заработка;
* Устойчивость дифференциации доходов;
* Четкая зависимость доходов от профессионально-квалификационного статуса работника;
* Слабая связь доходов с трудовым вкладом и конечными результатами;
* Механизм профессионально-квалификационного роста в рамках одной либо смежных профессий на основе преимущественного учета стажа и опыта;
* Государственная система общего и специального образования;
* Практически абсолютные гарантии занятости в условиях экстенсивного роста числа рабочих мест.

Утрата в значительной степени этих особенностей свидетельствуют о радикальной смене подходов к пониманию и оценке квалификации персонала, являющейся формализованным выражениям уровня профессионализма работников. Эта оценка должна обеспечивать решение следующих задач:

* Предотвращать и даже разрешать трудовые конфликты;
* Создавать объективную основу оценки квалификации персонала;
* Обеспечивать, базируясь на этой оценке, необходимую дифференциацию оплаты труда[[12]](#footnote-12)

Профессионализм работника - это способность выполнять работу Профессионализм работника – это способность выполнять работу определенной сложности, ответственности, умения и интеллектуальности при наличии соответствующего для этой работы уровня подготовки. Профессионализм не может рассматриваться в отрыве от понятия профессия. Таким образом, в основе роста профессионализма заложен процесс постоянного приобретения знаний, навыков и умений. Существенное значение имеет также внимание к личности работника, оценка его способности к обучению и быстрой адаптации.

Всесторонняя оценка профессионализма позволяет расширить вариантность действий в области управления трудом.

Во-первых, она указывает на существование потенциальных, в настоящее время не востребованных возможностей и способностей работника. Их учет имеет принципиальное значение при проведении реструктуризации предприятий и внедрении инноваций.

Во-вторых, на ее основе можно осуществлять формирование политики оплаты труда и мотивации работников. Такой подход позволяет существенно снизить вероятность возникновения конфликтов при проведении этой работы.

В-третьих, оценка профессионализма является надежным фундаментом формирования стратегии профессионального обучения, программ развития карьеры и продвижения работников, выхода из кризисных и конфликтных ситуаций, а также различных социальных мероприятий.

В конечном счете, учет характеристик профессионализма позволяет обеспечит наиболее полное использование человеческого капитала и тем самым усилить преимущество предприятия в конкурентной борьбе.

Однако остается ряд не решенных проблем.

Это и проблема в области формировании современных работников, недостаточная подготовка специалистов вышей квалификации по новым и традиционным направлениям, и нехватка специалистов со средним образованием, несоответствие уровня подготовки запросам предприятий – проблемы хорошо известные российскому производителю. Это и определенные просчеты в кадровой политике.

Но есть и решение этих проблем – формирование непрерывной системы профобразования и ее адаптация к требованиям работодателя; управление качеством профессиональной подготовки (совместное формирование критериев оценки, создание совместных квалификационных органов); управление развитием персонала предприятия (переподготовка и повышение квалификации специалистов на базе учебного поведения), проведение анализа с целевой, потребностной, экономической позиции.

3.2 Опыт РГСУ в подготовке квалифицированных кадров для

**социальной сферы**

Социальная сфера нуждается в квалифицированных, профессионально - адаптированных к новым условиям специалистах. Рассмотрим решение этой проблемы на примере организации подготовки специалистов в Российском Государственном Социальном университете.

Сейчас на 16 факультетах в Москве, в 70 филиалах на территории России, 9 международных центрах социального образования стран Балтии и СНГ учатся более 80 тыс. студентов. РГСУ ведет образовательную деятельность по 63 специальностям; учебный план включает более 1120 учебных дисциплин, факультативных и авторских курсов. Речь идет о серьезных социальных сдвигах в обществе, быстром расширении и реформировании социальной сферы, повышении ее значимости для развития экономики и роста эффективности за счет более полного использования человеческого фактора. Активно участвовать в этих процессах, а тем более управлять ими могут только профессионалы, социально грамотные, понимающие общественные последствия любых изменений. Был взят курс на развитие широкого спектра направлений, деятельности факультетов, начиная от традиционных и заканчивая, так сказать, экзотическими, ранее нигде не встречавшимися. Ряд направлений не имеет аналогов не только в России, но и за рубежом. Только в РГСУ есть центр гендерной социологии, кафедры феминологии и семьяведения, социальной истории и культуры России, социальной информатики, пенсионного права, ювенального права. Список нестандартных университетских дисциплин можно продолжить, ведь социальная сфера огромна; она охватывает практически все аспекты жизни нашего общества. И почти всюду ощущается острая нехватка специалистов, имеющих не только высшее образование, но еще и специальную подготовку для профессиональной деятельности в сфере труда и занятости, социальной помощи и социального страхования.

В системе органов социальной защиты России 240 тысяч должностей предназначено для работников с высшим образованием. Формально это требование выполняется. Однако подавляющее большинство руководителей имеет техническое, экономическое, юридическое образование, т.е. его характер не в полной мере соответствует содержанию профессиональной деятельности. Конечно, накопленный опыт позволяет им справляться со своими обязанностями и выполнять функции социального управления в условиях, когда изменяющееся законодательство и практика требуют быстрой ориентации и четких решений. Не их вина, что среди них мало специалистов, имеющих высшее социальное образование, так как до недавнего времени в России его вообще не было.

Можно с уверенностью сказать, что в течение 10-15 лет в системе высшего образования наибольший простор для динамичного развития получат те институты и университеты, которые сумеют перестроить свою деятельность с учетом новых социально – трудовых отношений.

Социальная подготовка нужна и специалистам по управлению компаниями, фирмами, предприятиями. Все больше руководителей понимают зависимость успехов в бизнесе от социального самочувствия подчиненных. Не случайно многие отечественные компании разрабатывают и внедряют различные социальные программы, расширяют соответствующие службы. Естественно, растет потребность в высококвалифицированных специалистах социального профиля.

Если прибегнуть к более широким обобщениям, можно с уверенностью утверждать, что в России формируется новая концепция социального развития страны, а также такая система подготовки кадров, в которой социальное образование играет все возрастающую роль.

Учесть потребности человека в получении образования и согласовать структуру выпускаемых специалистов с требованиями рынка труда непросто. При поступлении в РГСУ наряду со сдачей экзаменов по профильным предметам все поступающие проходят проф. - ориентационное собеседование. Само же обучение (по любой специальности) идет в соответствии с введенными на все учебные дисциплины государственными образовательными стандартами, способствующими подготовке специалистов нового типа, конкурентоспособных на рынке труда с момента окончания ими образовательного учреждения.

В целом около 80% выпускников РГСУ работают по профилю или по специальности, очень близкой к той, что записана в дипломе.

Есть еще один инструмент, помогающий выпускникам избежать "тесного" общения с биржей труда, действует Комиссия по координации деятельности вузов по профессиональной ориентации и трудоустройству студентов и выпускников при Совете ректоров вузов Москвы и Московской области, председателем которой я являюсь. В структуре университета эффективно работает Всероссийский центр содействия занятости выпускников вузов России. Среди подразделений Центра - творческая лаборатория, изучающая рынок труда и прогнозирующая ситуацию в социально-трудовой сфере, отделы по работе с выпускниками, а также с работодателями, электронная биржа труда с оборудованными рабочими местами и базой данных почти по половине субъектов РФ. Студенты старших курсов могут заранее получить информацию о ситуации на рынке труда того региона, откуда они приехали или куда решили отправиться после окончании обучения.[[13]](#footnote-13)

Но что же делать людям, которые получили высшее образование 5, 10 и т. д. лет назад? Как им адаптироваться к новым условиям? Как «не потерять» квалификацию и остаться профессионально пригодным?

В условиях усиления конкуренции периодически возникает необходимость в пересмотре требований, предъявляемых к квалификации персонала. Это особенно важно для предприятий, активно перестраивающих свою организационную структуру и внедряющих инновации. В начале переходного периода появились виды профессиональной деятельности, не имевшие аналогов в плановой экономике. Произошло существенное изменение содержания традиционных профессий, трансформация экономического поведения работников, изменение системы ценностных ориентаций при выборе профессии и сфер приложения труда. Все это свидетельство появления нового типа работников.

Сегодня, когда требования, предъявляемые к выполняемой работе и, соответственно, квалификации персонала, быстро меняются, обучение должно быть непрерывным. Безусловно, это требует значительных финансовых затрат, однако их следует рассматривать как вложения в человеческий ресурс и результаты оценивать аналогично тому, как это делается применительно к другим инвестициям.

Заключение

Управление людьми имеет важное значение для всех организаций, т.к. без людей нет и организации. Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Руководители процветающих фирм любят повторять, что главный потенциал их предприятий заключен в кадрах. Какие бы ни были прекрасные идеи, новейшие технологии, благоприятные внешние условия, без хорошо подготовленного персонала высокой эффективности работы добиться невозможно. Вложения в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы. Человек является важнейшим элементом производственного процесса на предприятии. Финансовые средства, капитал для осуществления новых инвестиций при создании нового предприятия можно получить на рынке капиталов, найти же компетентных сотрудников гораздо сложнее.

Персонал фирмы в современных условиях это та основа, на которой только и возможно добиться рыночного успеха. Наличие денежных и материальных успехов еще не является гарантией, а только предпосылкой преуспевания. Надежным фундаментом его являются работники, специалисты организации.

Качественные характеристики персонала: наличие конкретных знаний и профессиональных навыков в определенной сфере деятельности; определенные профессиональные и личные интересы, стремление сделать карьеру, потребность в профессиональной и личной самореализации; наличие психологических, интеллектуальных, физических качеств для конкретной профессиональной деятельности. Персонал работает на достижение определенных целей организации. Эффективность его работы в значительной мере определяется тем, насколько цели каждого сотрудника адекватны целям организации. Лозунг "Кадры решают все" сегодня особенно актуален. Поэтому организации так заинтересованы в привлечении наиболее способных сотрудников. Чем выше уровень развития работника с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умения, навыков, способностей и мотивов к труду, тем быстрее совершенствуется вещественный фактор производства. Ведущие компании все чаще предлагают работникам взамен стабильности занятости, вознаграждения и жестких организационных структур создание условий для расширения знаний, повышения квалификации, непрерывного  самосовершенствования, расширения полномочий работников в принятии решений. Это означает поворот менеджмента к  формированию новых моральных ценностей, разделяемых всем персоналом фирмы. Значительные средства направляются на гибкое и адаптивное использование человеческих ресурсов, повышение творческой и организаторской активности персонала.

**Список литературы**

1. Апенько С. Эффективность системы оценки персонала. «Человек и труд» № 10, 2003
2. Винокуров М.А., Горелов Н.А. Экономика труда. СПб.:Питер, 2004
3. Волгин Н.А., Одегов Ю.Г. Экономика труда «ЭКЗАМЕН», Москва 2004
4. Демченко Т. Управление персоналом: современные подходы. «Человек и труд» № 8, 2003
5. Егоршин А.П.Управление персоналом. - Н. Новгород: НИМБ. 1997
6. Жуков В. Социальная сфера нуждается в квалифицированных, адаптированных к новым условиям специалистах. Наша задача - в полной мере удовлетворить эту потребность. «Человек и труд» № 10, 2003
7. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации. - М.: ИНФРА-М, 1997
8. Мякушкин Д.Е. Особенности формирования критериев оценки персонала организации // Современный кадровый менеджмент / Под ред. Т.Ю. Базарова. - М.: ИПК Гос. Службы, 2001
9. Татарников Е.А. Управление персоналом учебное пособие. – М.: РИОР, 2006
10. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. - М.: Издательство «Флинта» 1998
11. Блинов А. РАЕН, проф. Компетенции персонала в современной организации
12. Волкова Е.В. Проблемы образования

1. Волгин Н. А., Одегов Ю. Г. Экономика труда - М.: Изд-во «Экзамен» 2004, С.34-35. [↑](#footnote-ref-1)
2. Мякушкин Д.Е. Особенности формирования критериев оценки персонала организации // Современный кадровый менеджмент / Под ред. Т.Ю. Базарова. - М.: ИПК Гос. Службы, 2001, С. 56-58. [↑](#footnote-ref-2)
3. Волгин Н. А., Одегов Ю. Г. Экономика труда - М.: Изд-во «Экзамен» 2004, С.470-472. [↑](#footnote-ref-3)
4. Татарников Е.А. «Управление персоналом» учебное пособие. – М.: Издательство РИОР. 2006, С. 7-8. [↑](#footnote-ref-4)
5. Волгин Н. А., Одегов Ю. Г. Экономика труда - М.: Изд-во «Экзамен» 2004, С. 426. [↑](#footnote-ref-5)
6. Кибанова А.Я. «Управление персоналом организации» Учебник/ Под ред.. - М.: ИНФРА-М, 1997, С.186. [↑](#footnote-ref-6)
7. Волгин Н. А., Одегов Ю. Г. Экономика труда - М.: Изд-во «Экзамен» 2004, С. 445. [↑](#footnote-ref-7)
8. Егоршин А.П.Управление персоналом. Н. Новгород.: НИМБ. 1997. С.35-36. [↑](#footnote-ref-8)
9. Татарников Е.А. Управление персоналом учебное пособие. – М.: Издательство РИОР, 2006, С. 37.

   [↑](#footnote-ref-9)
10. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. М. Издательство «Флинта» 1998, С. 26. [↑](#footnote-ref-10)
11. Государственная кадровая политика: концептуальные основы, приоритеты, технологии реализации. М: РАГС. 1996, С.17. [↑](#footnote-ref-11)
12. Винокуров М.А., Горелов Н.А. «Экономика труда» СПб.: Питер.2004, С. 244.

    [↑](#footnote-ref-12)
13. Жуков В. И. Социальная сфера нуждается в квалифицированных, профессионально - адаптированных к новым условиям специалистах. «Человек и труд» № 10, 2003 [↑](#footnote-ref-13)