

В компании рады появлению новых профессионалов и специалистов, знания которых будут способствовать достижению целей, но и не надо забывать о такой категории, как «молодые специалисты».

Хотелось бы, чтобы работа с выпускниками, с молодежью и с молодыми специалистами стало одной из приоритетных направлений политики управления персоналом ОАО «Газпром».

В заключении хотелось бы сказать, что управление персоналом продолжает оставаться на хрупком фундаменте и оставаться недостающим звеном в системе управления предприятия. Актуальной проблемой становится не только планирование карьеры сотрудников, но и стратегическое планирование «молодых специалистов».

Отсюда следует, что в будущем нужно рассмотреть следующие факторы:

Надо разработать теоретические и концептуальные разработки в управлении персоналом.

Надо развить карьеру для выпускников и «молодых специалистов».

Создать комплексные целевые программы для «молодых специалистов».

Прогнозирование и планирование карьеры человека в рыночной экономике является необходимым условием и предпосылкой для развития его личности, а в конечном итоге и развития его как конкурентоспособного сотрудника организации.

Список литературы

1. Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2009.
2. Артюшина, И. Инструмент коммуникации между вузами и рынком труда / И. Артюшина // Социологические исследования. – 2006. – № 4.
3. Магера И.В. Проблема молодежной занятости и безработицы в контексте несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда / И.В. Магера // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ С ПОМОЩЬЮ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА

В.И. Вольф, М.В. Дуплинская
(г. Томск, Томский Политехнический Университет)
E-mail: volf.vale@yandex.ru, mashuta16@mail.ru

PERSONNEL MANAGEMENT IN THE ENTERPRISES THROUGH PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM WORK

V.I. Wolf, M.V. Duplinskaya
(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

В современном мире руководителям предприятий достаточно важно привлекать и удерживать сотрудников на своем предприятии. Крайне сложно сделать так, чтобы не обижать сотрудника низкой зарплатой, но в то же время не переплачивать ему.

Одна из главных задач, которая стоит перед руководителем – это стимулирование персонала. Существует прямая зависимость между успехом компании и тем, как вознаграждает организация своих сотрудников. Следовательно, управление стимулированием сотрудников является стратегически важной функцией управления любого предприятия.

Одной из важнейших задач управления персоналом предприятия является оценка его деятельности. Данная оценка результативности труда каждого работника направлена на выявление уровня эффективности выполняемой им работы. Оценка показывает способности осуществлять значительное влияние на работу определенного структурного подразделения

предприятия. Для достижения поставленной задачи подразделения или организации в целом важен результат работы каждого сотрудника.

Оценка трудовой деятельности персонала – это ход определения достижений сотрудников (или группы) в достижении целей организации, гарантирующие получение информации для принятия решений и проведение корректировок по оптимизации функционирования трудового коллектива. [1.]

Главными задачами при оценке результативности труда персонала:

- подъем коэффициента полезного действия работы персонала;
- назначение разумного оклада за труд сотрудника;
- принятие решения, связанного с трудовой карьерой работника.

Главным понятием всей системы управления персоналом является компетенция, через которую и проявляются творческие способности человека.

Компетенция – это целесообразная комбинация способностей, индивидуальных качеств и мотивации штата организации, анализируемых во временном промежутке.

При оценке компетентности персонала, необходимо учитывать, что идет оценка в общем виде:

- способности персонала (объем знаний, степень образования, опыт, профессиональные навыки, стаж работы в определенной области и т. п.);
- индивидуальные свойства (деятельность, инициативность, коммуникабельность, самостоятельность, ответственность и т. п.);
- мотивации (область профессиональных и собственных интересов, стремление подняться по карьерной лестнице и т. п.). [2.]

Компетенция персонала – сфера весьма динамичная, развивающаяся. Улучшения в этой сфере можно проводить за счет постоянного обучения, мотивации персонала, его образования и приема новых работников со стороны. Поэтому задачами управления персонала является оптимизация результативности его действий, которая зависит от компетенции и мотивации.

К примеру, автор процессуальной теории мотивации – Виктор Врум, рассматривает результативность как функцию от умелой мотивации компетенции. Из всего этого можно сделать вывод, что $\text{результативность} = f(\text{компетенция} + \text{мотивация})$.

По результатам исследования на базе НИ ТПУ в г. Томске было опрошено 50 человек, работающих в одной сфере, одного отдела. Анкета состояла из 30 вопросов, опрос проводился письменно, время выполнения – 15–17 мин. Опросник предназначен для дифференцированной оценки двух связанных, но противоположно направленных мотивационных тенденций: стремление к успеху и боязни неудачи. Для выявления итоговых баллов была использована специальная система оценки результатов.

Примеры вопросов: Я трачу больше времени на чтение специальной литературы, чем художественной. Если бы мне пришлось выбирать, то я скорее выбрал бы работу, в которой начальная зарплата будет умеренной и постоянной, чем работу, в которой начальная зарплата будет небольшой, но есть шанс, благодаря своим усилиям, в скором времени сделать ее достаточно высокой.

В ходе опроса сотрудникам были заданы вопросы на тему личностного роста, развития самоконтроля, способность принимать решения на базе полученного опыта. Было выявлено, что большинство сотрудников, 77 %, при выполнении своей работы проявляют стремление избегать неудачи путем получения нового опыта и более обширных знаний путем саморазвития, тренингов. И лишь малая часть сотрудников, по результатам тестирования набрала наибольшее количество баллов, 18 %, и это говорит о том, что у данных людей явно доминирует стремление к успеху. Всего у 5 % опрошенных сумма баллов оказалась в низких пределах, и никакого определенного вывода о доминировании друг над другом мотивации достижения успехов или избегания неудач сделать нельзя.

Следовательно, результативность труда каждого сотрудника – обязательное звено контроля любого предприятия.

Например, если требуется оценка того или иного персонала, необходимо учесть все факторы влияющие на работу того или иного персонала, а также критерии работы и его условия. Также необходимо определить по каким именно критериям будет происходить оценка, важно определить и шкалу оценки труда персонала.

Это одна из функций управления персоналом, направленная на определение уровня эффективности выполнения работы. Оценка уровня эффективности труда определяет умение сотрудника оказывать прямое влияние на деятельность конкретного подразделения или предприятия в целом.

В ходе проведения исследования были достигнуты все поставленные цели, а также получены новые навыки и знания в области экономики предприятия и организации персонала.

Список литературы

1. Библиофонд. Оценка личного трудового вклада работников. Режим доступа: электронный ресурс: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=541115> (Дата обращения 19.03.15).
2. Результативность труда персонала. Режим доступа: Электронный ресурс: Оценка труда персонала. Электронный ресурс: <http://shop.forstuds.ru/work/24405/Ocenka-truda-personala/>

КАНБАН КАК СИСТЕМА ИНФОРМИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Е.Н. Дырина

(г. Томск, Томский Политехнический Университет)

E-mail: zhenya_9309_93@mail.ru

KANBAN AS SYSTEM OF INFORMING EMPLOYEES IN THE ORGANIZATION

E.N. Dyrina

(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

This article discusses one of the methods of lean production is the kanban system. The various organizations, this tool can be a way to monitor project implementation and utilization of staff. The article describes a method for imaging the kanban board to represent the overall picture workflow.

Нехватка времени, многопроектность и горящие дедлайны – эти важные вопросы беспокоят многих сотрудников компаний, занимающихся проектной деятельностью. В итоге, дела постоянно накапливаются, срываются сроки выполнения проекта, снижается эффективность работников, потом всё сложнее становится разобраться с этими проблемами. Ведь не каждый умеет правильно расставить приоритеты и сроки – все проекты представляются существенными и неотложными. Для решения этой проблемы возможно использовать японскую методику канбан.

Канбан был изобретен в машиностроительной отрасли, его разработали в «Тойоте» как часть системы бережливого производства JIT («Just-in-time» – «Точно в срок»). В 1962 году все предприятия автоконцерна начали функционировать по принципу JIT, который стал одним из факторов успеха компании: в 2010 году «Тойота» стала мировым лидером по продажам машин, обогнав «General Motors». Сегодня канбан используют крупнейшие немецкие и американские компании, а также все знаменитые автоконцерны Японии.

Модель JIT стала революцией в производстве автомобилей. Отказавшись от огромных складских запасов, и перестроив процесс производства таким образом, чтобы продукция не залеживалась на промежуточных этапах, удалось добиться огромной экономии. Система канбан стала практическим инструментом реализации этого принципа, она позволяет опти-