

- ГОСТ 10180-2012. Бетоны. Методы определения прочности по контрольным образцам.
- ГОСТ 28570-90 Бетоны. Методы определения прочности по образцам, отобраным из конструкции.
- ГОСТ 22690-88. Бетоны. Определение прочности механическими методами неразрушающего контроля.
- ГОСТ 18105-2010 Бетоны. Правила контроля и оценки прочности.
- ГОСТ 10181-2000 Смеси бетонные. Методы испытаний.
- ГОСТ Р 1.4-2004 Стандартизация в Российской Федерации. Стандарты организаций. Общие положения.
- СТО 36554501-009-2007 Бетоны. Ультразвуковой метод определения прочности.

На основании изученных регламентирующих документов был разработан стандарт организации для неразрушающего метода контроля дефектности и прочности бетона по параметрам электрического отклика на упругое ударное воздействие.

Список информационных источников

1. ГОСТ 16504 – 81 «Испытания и контроль качества продукции».
2. ГСИ [Электронный ресурс] / Методика и техника для контроля прочности бетонов и других искусственных каменных материалов – Режим доступа: <http://www.gsi.ru/art.php?id=87>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз.рус. (дата обращения 06. 10. 2014).
3. Фурса Т.В., Данн Д.Д. Механоэлектрические преобразования в гетерогенных материалах, содержащих пьезоэлектрические включения // ЖТФ, 2011, том.81, вып.8, С. 53-58.

РОЛЬ ПЕРСОНАЛА В ДОСТИЖЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ УСТОЙЧИВОГО УСПЕХА

Петрова А.Б.

Томский политехнический университет, г. Томск

*Научный руководитель: Плотникова И.В., к.т.н., доцент кафедры
физических методов и приборов контроля качества*

Для успешного ведения бизнеса предприятию необходим высококвалифицированный персонал, обладающий знаниями, навыками и умениями в различных отраслях деятельности. Именно поэтому

проблема управления персоналом занимает центральное место в кадровой политике предприятий.

Однако наличие высококвалифицированного персонала и грамотно управляющего руководства не является гарантом процветания предприятия. Необходима отлаженная система управления, которая позволит наладить эффективное взаимодействие между персоналом и руководством и установить показатели ответственности, направленные на достижение общих целей предприятия.

Очень важно использовать систему показателей, которые четко показывают сотрудникам цели их работы и возможности достижения этих целей [1]. Наиболее распространенными показателями являются финансовые, к которым можно отнести прибыль и рентабельность. Однако для достижения устойчивого успеха предприятия необходимо учитывать и нефинансовые аспекты, такие как лояльность и качество обслуживания клиентов.

Достижение целей предприятия возможно лишь в том случае, когда разработана система управления персоналом, и разработаны мероприятия, ориентированные как на персонал, так и на достижение целей.

Система управления персоналом представляет собой упорядоченную совокупность методов, приемов и технологий организации работы с персоналом, отличающуюся автономными функциональными действиями, направленными на достижение общей цели предприятия.

Система управления персоналом на предприятии состоит из комплекса подсистем, таких как [2]:

- планирование и маркетинг;
- управление развитием персонала;
- обеспечение нормальных условий труда;
- управление мотивацией поведения персонала;
- управление трудовыми отношениями;
- управление подбором и учетом персонала.

Из вышеперечисленного комплекса можно выделить подсистему управления мотивацией поведения персонала, как одну из наиболее значимых. Поскольку эффективность работы предприятия во многом зависит от способности руководителя с помощью управленческих приемов и методов оказывать влияние на коллектив в целом или на его отдельных членов.

От способности руководителя применять в определенных ситуациях те или иные методы воздействия на коллектив зависят многие показатели деятельности предприятия: производительность

труда, качество выполняемых работ, взаимоотношения в коллективе, конфликтность, а также другие, связанные как с производственной деятельностью предприятия, так и с установлением определенного социально-психологического климата в коллективе.

Неэффективная система мотивации может вызвать у работников неудовлетворенность, что всегда влечет к снижению производительности труда. С другой стороны, эффективная система стимулирует производительность персонала, повышает эффективность человеческих ресурсов, обеспечивает достижение всего комплекса целей системы [3].

Для создания организационно эффективной компании с прозрачной системой корпоративного управления, предоставляющей возможности для максимального раскрытия потенциала работников необходимо создать систему управления персоналом, включающую в себя комплекс мероприятий, направленный на содействие достижению целей компании:

- формирование и совершенствование организационно-управленческой структуры путем привлечения на работу в Компанию «лучших из лучших» и обеспечение эффективного использования их возможностей и потенциала;

- рациональное распределение и пересмотр функций работников через обучение, развитие и планирование кадрового потенциала;

- создание эффективной системы общего вознаграждения и мотивации персонала, имеющей в своём составе набор социальных льгот и гарантий для реализации проектов;

- повышение результативности работы на всех уровнях через совершенствование процессов всех уровней;

- построение эффективной и динамичной организации, ее непрерывное развитие.

В рамках магистерской диссертации был разработан комплекс мероприятий по усовершенствованию системы управлением персоналом предприятия электроэнергетической отрасли, включающий 5 групп:

1. Мероприятия по привлечению, отбору и реализации потенциала персонала, направленные на формирование и совершенствование организационно-управленческой структуры путем привлечения на работу в организацию талантливых, высококвалифицированных кадров и обеспечение эффективного использования их потенциала и возможностей.

2. Мероприятия по обучению и развитию персонала, направленные на подготовку специалистов и рациональное распределение их функций в организации.

3. Мероприятия по мотивации и вознаграждению за труд, направленные на создание эффективной системы общего вознаграждения и мотивации сотрудников организации.

4. Мероприятия по управлению эффективностью деятельности, направленные на повышение результативности работы организации.

5. Мероприятия по организационному развитию, направленные на создание динамичной эффективной организации.

Для создания эффективной системы общего вознаграждения могут быть использованы ключевые показатели эффективности.

Ключевые показатели эффективности представляют собой систему оценки, позволяющую предприятию определить достижение стратегических и тактических целей. Ключевые показатели эффективности позволяют проводить контроль деловой активности как предприятия в целом, так и каждого отдельного сотрудника.

В рамках магистерской диссертации были разработаны ключевые показатели эффективности для структурных подразделений предприятия электроэнергетической отрасли.

Внедрение разработанных ключевых показателей в деятельность предприятия должно способствовать повышению уровня производительности труда, усилению влияния предприятия на рынке сбыта, росту имиджа предприятия и, как следствие, увеличению окладов и процентов премий.

Список информационных источников

1. Гавренкова В. И. Управление персоналом / В. И. Гавренкова, Ю. Г. Гудин. – Владивосток : ВГУЭС, 2003. – 96 с.

2. О персонале [Электронный ресурс] / Система управления персоналом – Режим доступа: <http://opersonale.ru/upravlenie-personalom/upravlenie-personalom-upravlenie-personalom/sistema-upravleniya-personalom-soderzhanie-celi-funkcii-i-metody.html>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз.рус. (дата обращения 10. 12. 2014).

3. Курочкин В.Н. Организация, нормирование и оплата труда / В.Н. Курочкин. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2014. – 234 с.