

Список информационных источников

1. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании. - М.: ИНФРА-М, 2008. – 282 с.

2. Пичугин В. Г. Эмоциональная устойчивость: техника развития. – М.: Вершина, 2009. – 256 с.

УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Сальков С.Е.

Томский политехнический университет, г. Томск

Научный руководитель: Редько Л.А., к.т.н., доцент кафедры физических методов и приборов контроля качества

Управление поведением организации включает основную составляющую – управление поведением индивида. Термин «организация» будем рассматривать как специфическую социальную систему, объединяющую людей для реализации неких целей, вхождение в которую накладывает на поведение индивида существенные ограничения.

Управление поведением – система мер для формирования принципов, норм поведения людей в организации, которая позволяет достичь поставленных целей в заданные сроки и с допустимыми затратами.

Актуальной является разработка современных подходов при работе в изменяющихся условиях с таким важнейшим ресурсом организации как люди. Это означает разработку доступных, понятных и применимых методов, использование которых в управлении людьми позволит организации достигать своих целей с максимальной пользой.

Цель работы. Проанализировать современные подходы к управлению поведением организацией, выделить среди них те, которые применимы в настоящее время в российских компаниях.

Метод исследования представляет собой обзор литературных источников и периодических изданий, материалов интернет, пассивный эксперимент.

Для управления поведением основополагающими являются вопросы формирования *установок личности*. Установка приводит к намерению повести себя каким-либо образом. Это намерение может быть исполнено или не исполнено при данных обстоятельствах. Установки личности являются базисом управления поведением для эффективного функционирования организации. А такие важные элементы как мотивация/стимулирование, лидерство, формирование группового/командного поведения, корпоративная культура, делегирование полномочий являются источниками формирования установок личности, т.е. *средством управления поведением организации*. Важнейшими установками на работе являются: удовлетворенность трудом, приверженность организации, вовлеченность в работу, установка на совместную деятельность.

Удовлетворённость трудом – это приятное позитивное эмоциональное состояние, проистекающее из оценки своей работы или производственного опыта, которое является результатом восприятия самими работниками того, насколько хорошо работа обеспечивает важные, с их точки зрения, потребности.

Приведем основные факторы, влияющие на чувство удовлетворенности работой.

1. Оплата труда, воспринимаемая с учетом социальной справедливости (соотнесенная с вознаграждениями других работников) и соответствующая персональным ожиданиям.

2. Выполняемая работа (собственно работа, интерес к ней)

3. Личностный интерес к работе как таковой. Труд как осознанная и желаемая форма существования человека.

4. Возможности продвижения по службе.

5. Стиль руководства, лидерства. Способность руководителя создавать обстановку вовлеченности сотрудников в рабочий процесс.

6. Коллеги, сослуживцы по работе.

7. Условия работы, сравнимые с индивидуальными физическими потребностями,

Как правило, чем больше человек увлечен своим делом, тем более он удовлетворен своим положением в организации.

Вовлеченность в работу – желание индивида усердно работать и прилагать усилия сверх того, что ожидается от обычного работника.

Вовлеченность в работу зависит от некоторых факторов:

Личностных – возраст, потребности в профессиональном росте и развитии и т.п.

Социальных – работа в группах/командах или в одиночку, участия в принятии решений, насколько персонал поддерживает организационные цели и т.п.

Приверженность работников своей организации является психологическим состоянием, которое определяет ожидания, установки работников, особенности их рабочего поведения и то, как они воспринимают организацию. Приверженные работники в большей степени склонны к проявлению творчества и инициативы, что часто имеет решающее значение для сохранения конкурентоспособности организации.

Приверженность организации складывается из следующих компонентов:

а) принятия организационных ценностей и целей;

б) готовности прилагать усилия ради организации;

в) сильного желания оставаться членом коллектива организации.

Индивидуальные характеристики работников, оказывающие влияние на степень их приверженности организации:

- мотивы выбора работы (главный мотив – содержание работы, а не заработок);

- мотивация труда и трудовые ценности (совпадение ожиданий потребностям);

- особенности трудовой этики (ориентация на работу как основную сферу самореализации, ответственность за результаты выполняемой работы);
- уровень образования (выше уровень образованности – ниже привязанность);
- возраст (чем человек старше, тем выше его приверженность организации);
- семейное положение (семейные люди более привержены организации);
- удаленность места жительства от места работы.

Как уже упоминалась ранее, управление компанией осуществляется через управление поведением людей. Поведение сотрудников непосредственно связано с результатами деятельности компании. Организации с высоким уровнем вовлеченности сотрудников показали тенденцию к повышению своих финансовых результатов относительно своих конкурентов [7, 8].

Среди всех способов изменения поведения персонала для российских компаний актуально использование ниже приведенных методов.

Вовлечение через формирование миссии [9]. К миссии должен быть причастен каждый сотрудник организации, а не только стратеги из высшего управленческого звена – компания принадлежит рабочим, а не только небольшой группе руководителей.

Миссия организации, если она действительно отражает разделяемые каждым ее членом видение и ценности, рождает великое единение и необычайное чувство приверженности. Они проникаются теми неизменными ценностями, которые составляют суть, ядро организации. Это есть построение корпоративной культуры основанной на доверии и уважении к каждому.

Лидерство [8, 9]. В компаниях следует ввести практику постоянного выявления лидерства. Компании должны постоянно выявлять людей, обладающих лидерскими качествами и перемещать их на руководящие должности всех уровней. Руководство компании должно обладать способностью управлять людьми вдохновляя, ведя их за собой.

Использование внутреннего потенциала сотрудников [10]. Необходимо использовать результаты аттестации персонала не для того, чтобы уволить или наказать работника, а для того, чтобы перемещать людей внутри компании на места соответствующие их способностям. Предприятиям следует публиковать объявления о вакансиях внутри компании от чего можно получить двойную выгоду: человек обычно находит работу, которая больше его удовлетворяет. Сотрудникам лучше всего удаются те виды деятельности, которые они делают с удовольствием и к которым у них есть выраженные способности. И в то же время отдел кадров может выявить руководителей, от которых подчиненные стремятся уйти. Неиспользованный внутренний потенциал сотрудников является восьмым видом потерь в системе Бережливого производства.

Список информационных источников

1. Гибсон Дж.Л. и др. Организации: поведение, структура, процессы: Пер. с англ./ Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х. – 8-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 662 с.
2. Организационное поведение: учебник для вузов / под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. — 2-е изд., доп. и перераб. — СПб.: Питер, 2008. — 461 с.
3. Начало мотивации: как в компании Travelocity пробуждают энтузиазм сотрудников // PR в России. - 2007. - N 12. - С. 32
4. Делегирование – способ повышения эффективности труда/ Иголкина Инна Николаевна // Менеджмент сегодня. - 2013. - № 2. - С. 102-109
5. Асаул А.Н. и др. Культура организации: проблемы формирования и управления/ Асаул А.Н., Асаул М.А., Ерофеев П.Ю., Ерофеев М.П. — СПб.: Гуманистика, 2006. — 203 с.
6. Проблемы формирования организационной культуры в компаниях, находящихся в стадии бурного роста / Селиванов Игорь Андреевич // Менеджмент сегодня. - 2013. - № 2. - С. 110-116
7. Управление качеством услуг: Метод Human Sigma / Джон Флеминг, Джим Асплунд; пер. с англ. – М.:Альпина Бизнес Букс, 2009, - 218 с.
8. Клок, Кеннет. Конец менеджмента и становление организационной демократии : пер. с англ. / К. Клок, Д. Голдсмит. — СПб. : Питер, 2004. — 368 с.
9. Кови С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности/ Стивен Р. Кови; Пер. с англ. – 8-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 374 с.
10. Морита, Акио. Sony. Сделано в Японии : пер. с англ. / А. Морита при участии Э. М. Рейнголда и М. Симомуры. — 2-е изд. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. — 290 с.

ВНЕДРЕНИЕ «1С:ДОКУМЕНТООБОРОТ 8 КОРП» НА ПРЕДПРИЯТИЕ

Самойлова С. А.

*Челябинский Государственный Университет, г. Челябинск
Научный руководитель: Ботов С.Г., преподаватель кафедры
информационных технологий*

Документ – это основной способ предоставления информации на современном предприятии. Правильное сохранение, а также своевременное использование информационных ресурсов предприятия приводит к успешному ведению бизнеса.

Тема делопроизводства и документооборота в системе управления предприятием является актуальной в современном обществе. Эффективность ведения бизнеса зависит от правильно организованного управления документооборотом и рационально организованного делопроизводства.