

Недавно Москве обезврежена банда, подделывавшая пятитысячные купюры. Сотрудники правоохранительных органов при содействии службы безопасности Сбербанка России пресекли деятельность лиц, подозреваемых в сбыте поддельных 5000 купюр. Из-за их действий крупнейшим банкам столицы пришлось отказаться от приема таких банкнот в платежных терминалах. Ведомству удалось установить личности подозреваемых — ими оказались семеро граждан Узбекистана. Всего на территории московского региона при инкассации аппаратов изъяты фальшивые банкноты номиналом 5 тысяч рублей на суммы более 15 миллионов. По заключению экспертов, визуально купюры заметно отличаются от подлинных, однако установленное программное обеспечение терминалов не способно идентифицировать подделку.

Ущерб от выявленных поддельных рублевых купюр в 2012г. по сравнению с 2011г. вырос в России в 1,5 раза и составил 218,1 млн руб.

Модифицированная банкнота имеет формат и сюжетное оформление, аналогичные банкноте Банка России соответствующего номинала модификации 2004 года. Цветовое оформление банкноты претерпело незначительное изменение.

На лицевой стороне модифицированной банкноты, в нижней части широкого купонного поля справа от основного изображения, находится текст "МОДИФИКАЦИЯ 2010 ГОДА".

Банкноты модификации 2010 года имеют следующие основные отличия:

- 1) в бумаге имеются защитные волокна двух типов – двухцветные и серые;
- 2) в бумагу внедрена широкая защитная нить, имеющая на лицевой стороне банкноты выход на поверхность в окне фигурной формы ("витражное окно");
- 3) комбинированный водяной знак расположен на широком купонном поле;
- 4) герб г.Ярославля зеленого цвета выполнен оптически переменной магнитной краской (OVMI) с эффектом перемещения яркой блестящей полосы;
- 5) на лицевой стороне банкноты на краях купонных полей присутствуют тонкие рельефные штрихи;
- 6) в нижней части поля со скрытыми муаровыми полосами (MVC+) имеется элемент с видимыми цветными полосами;
- 7) высота цифр левого серийного номера плавно увеличивается слева на право;
- 8) на оборотной стороне многоцветная орнаментальная полоса претерпела изменение;
- 9) часть элементов изображения обладает магнитными свойствами;
- 10) изображения банкноты в ультрафиолетовом и инфракрасном свете имеют отличия от банкнот предыдущих выпусков

Литература.

1. <http://www.aferizm.ru/>.
2. <http://dengi-rossii.com/>.
3. <http://uk-rf.com/>.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ, КАК ВАЖНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УСПЕШНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

А.С. Платонова, студент группы 17А00

Научный руководитель: Журавлёва И.В.

Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского

Томского политехнического университета

652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26

E-mail: alena.platonova_@mail.ru

Для каждой организации важен престиж и конкурентноспособность на рынке. С желанием ли работать, причем, творчески и с самоотдачей, сотрудники идут на работу, большая ли текучесть кадров на предприятии, каков уровень мотивации – все это зависит от грамотного управления человеческими ресурсами, а, в конечном итоге, - получение запланированного конечного результата.

Целью нашего исследования является качественное управление человеческими ресурсами, как залог успешного процветания предприятия ООО «РСУ РЭУ 6/1». Для достижения цели были решены задачи:

1. Сформировано понятие «человеческие ресурсы»;

2. Проведено анкетирование об оценки удовлетворенности среди сотрудников организации ООО «PCY PЭУ 6/1»;
3. Намечены мероприятия с целью качественного управления человеческими ресурсами предприятия ООО «PCY PЭУ 6/1».

Человеческие ресурсы – это совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ, и являются обобщающим показателем развития общественного производства [1].

Человеческие ресурсы, как объект управления, одновременно являются и производителями и потребителями материальных и духовных благ. Особенностью управления человеческими ресурсами является – необходимость всестороннего учета интересов личности, предприятия и всего общества, обеспечения их органического сочетания.

Рассмотрим управление человеческими ресурсами на примере предприятия Общество с ограниченной ответственностью «Ремонтно-строительный участок PЭУ 6/1», расположенного в г. Юрга Кемеровской области. Организация начала свою деятельность 08.11.2010 г. после реорганизации предприятия ООО «ЮРГА PЭУ» [2].

Цель деятельности Общества – это расширение рынка товаров и услуг и извлечение прибыли за счет управления эксплуатацией жилого фонда.

Главный аспект на предприятии это вежливое общение сотрудников организации с жителями города, т.к. они каждый день взаимодействуют друг с другом. Как работники общаются с горожанами, можно судить по коммуникациям в коллективе, т.е. по их беседам.

В ООО «PCY PЭУ 6/1» численность персонала на 01.08.2013 составляет 28 человек. Управление человеческими ресурсами на предприятии ООО «PCY PЭУ 6/1» осуществляется через следующие мотивации:

1. Обучение каждый сотрудник ООО «PCY PЭУ 6/1» проходит раз в три года в Автономной некоммерческой образовательной организации «Центр промышленной безопасности, охраны труда и экологии» АНОО «ЦПБОиЭ» с последующей аттестацией в Территориальной аттестационной комиссии Сибирского управления Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору, находящейся в г. Кемерово. После успешной сдачи экзамена выдаются удостоверения. Обучение сотрудники проходят для повышения квалификации, получения профессиональных знаний и т.д.

2. Материальное стимулирование сотрудников ООО «PCY PЭУ 6/1» осуществляется путем выплаты работникам заработной платы, на которую влияют обязанности, квалификация и опыт работы. Сотрудникам начисляется ежемесячная премия в размере 40%, квартальная премия 50% от должностного оклада высшему руководству.

Всем сотрудникам организации ООО «PCY PЭУ 6/1» предоставляется социальный пакет, в который входит: обязательное медицинское страхование; пенсионное страхование (оформление пенсионных страховых свидетельств, подача сведений о трудовом стаже сотрудников); оплата очередных отпусков; оплата больничных листов; декрет (выплата единовременного и ежемесячного пособий, и сохранение рабочего места за работником).

3. Нематериальное стимулирование сотрудников это:

- поощрение грамотами работников на профессиональные праздники (День бухгалтера, День кадровика, День коммунального хозяйства и другие);

- проведение различных мероприятий в организации каждый год: спортивные на День коммунального хозяйства; конкурсы на мастерство (на лучшего штукатура, ремонтно-строительную бригаду); Коммунальная весна (участвуют сотрудники и их дети); Зимняя рыбалка (на наибольшее количество пойманных рыб); первый год прошел конкурс на лучшего водителя и другие. На каждом мероприятии выявляются победители по итогам различных конкурсов и награждаются призами.

- предоставление путевок в оздоровительный лагерь «Салют» детям сотрудников (часть путевки оплачивается предприятием);

- поощрение путевками сотрудников организации от Губернатора Кемеровской области А.Г. Тулеева в ГАУ КО Санаторий «Борисовский».

На предприятии ООО «PCY PЭУ 6/1», как и в других организациях возникают конфликты между коллегами. Они зависят от межличностных отношений и от удовлетворенности трудом сотрудников.

Для того чтобы узнать оценку удовлетворенности сотрудниками предприятия ООО «PCY PЭУ 6/1» было проведено анонимное анкетирование, в котором приняли участие все сотрудники организации.

По проведенному анкетированию можно сделать следующие выводы:

1. Сотрудники организации удовлетворены условиями работы, т.е. организацией рабочего места (в офисе довольно комфортно, кабинеты хорошо освещены, температура помещения отвечает санитарным нормам); взаимоотношениями с руководителем; и графиком и режимом работы (рабочий день с 8:00 до 17:00, обеденный перерыв с 12:00 до 13:00).

2. Оценку «скорее удовлетворяет, чем нет» персонал предприятия поставил объему выполняемой работы, так как работа есть работа, и мало ее нигде не бывает, и этот объем они должны выполнять.

3. «Частично удовлетворены» сотрудники ответили на следующие вопросы: технологии и оборудование, используемые в рабочем процессе (оборудование обновляется редко, и поэтому им приходится пользоваться старыми технологиями); взаимоотношения с коллегами и сотрудниками, а это важный аспект качественного управления персоналом; сопричастность к общему делу, корпоративный дух (работа в команде должна быть эффективнее, чем в одиночку, следовательно, нужно сплотить коллектив); система мотивации и оплата труда (низкая оплата труда демотивирует работников к высокой трудоспособности).

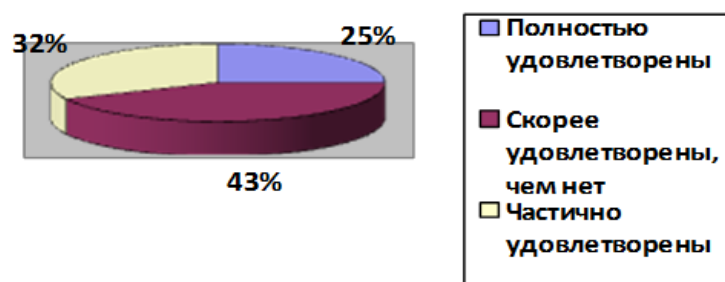


Рис. 1. Степень удовлетворенности персонала организации ООО «PCY PЭУ 6/1»

По результатам анкетирования можно составить схему (рисунок 1), на которой видно, что большее количество персонала (12 человек) скорее удовлетворены, чем нет всеми пунктами анкетирования, а наименьшее количество сотрудников (7 человек) полностью удовлетворены, и 9 человек частично удовлетворены, что говорит о том, что организации нужно больше мотивировать сотрудников. Тогда они будут удовлетворены организацией рабочего процесса, и это повлияет на эффективность работы всей компании.

Основываясь на опросе респондентов, с целью качественного управления человеческими ресурсами запланированы следующие мотивационные шаги для сотрудников:

1. ввести в социальный пакет организации добровольное медицинское страхование для сотрудников и членов их семей по корпоративному тарифу;
2. выплачивать премии за конкретные достижения;
3. сделать доску почета на лучшего сотрудника по итогам месяца;
4. отменить плату за свет на последующий месяц лучшему сотруднику за квартал в виде вознаграждения;
5. предоставлять работникам обучение за счет организации;
6. проводить совещания один раз в месяц, на которых подводить итоги проделанной работы;
7. организовывать корпоративы для сплоченности персонала.

Введение в действие вышеперечисленных мероприятий будет способствовать сплочению коллектива, взаимопониманию между руководством предприятия и сотрудниками, что в конечном итоге и будет влиять на качество и производительность труда в целом. В итоге организация выйдет на более новый качественный уровень развития.

Литература.

1. Человеческие ресурсы как понятие. [Электронный ресурс]. Электрон. дан. – Режим доступа: <http://upravlencam.ru/page106/page153/index.html>
2. Устав Общества с ограниченной ответственностью «Ремонтно-строительный участок PЭУ 6/1» от 08.11.2010 г.