

должен быть на месте. Иначе любая техническая проблема заставит ждать весь коллектив. Также для быстрой работы человеку нужны перерывы — полноценный обеденный перерыв, перерывы для отдыха от работы за компьютером, руководителям важно устанавливать неприемные часы для важной работы. В-третьих, нужно экономить время сотрудников. В компании должно стать правилом уважение к минутам чужой жизни: о встречах нужно договариваться заранее и ограничивать время разговора. Главным примером здесь служит начальник — он сам должен говорить лаконично, не опаздывать и быстро принимать решения. Если человек чувствует, что его коллеги и начальники стремятся сберечь его время, то и сам ответит им тем же!

ЛИТЕРАТУРА

1. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы. - М.: Финансы и статистика, 2005. - 456 с.
2. Виханский О.С. Стратегическое управление. - М.: Гардарики, 2002. - 292 с.
3. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Стратегическое управление персоналом: Учебно-практ. пособие для студентов заочного образования. - М.: ИНФРА-М, 2007, с. 54

ВОПРОСЫ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СТУДЕНЧЕСКОМ САМОУПРАВЛЕНИИ: ВЗГЛЯД ИЗНУТРИ

Д.И. Павлова

(г. Томск, Томский политехнический университет)

ISSUES OF PERSONNEL MANAGEMENT OF STUDENT'S SELF- MANAGEMENT: INSIDE VIEW

D.I. Pavlova

(с. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

The article reports about actual problems of student's self-management. The most in demand scheme with mediator between university administration and student groups. The important aspect of such work is common ideas.

Введение. Кадровый менеджмент представляет собой сложный процесс, включающий в себя большое количество взаимозависимых аспектов: подбор персонала, операционная работа с ним, наработка коллективной работы и взаимопонимания, прочее [1]. Особенно актуальны эти вопросы в рабочих коллективах на небольших предприятиях или непрофессиональных рабочих группах по типу студенческих объединений [2]. Анализ и предлагаемые решения для каждого отдельного коллектива представляет собой идеальный вариант, однако такой путь представляет достаточно большой и невыполнимый объем текущих работ. Согласно этому, логично использовать одну общую кадровую модель (схему), которая с определенными доработками может быть применима для выведения уровня работы менеджера выше перечисленных коллективов на совершенно новый уровень функционирования. Настоящая работа посвящена рассмотрению вопросов кадрового менеджмента в студенческом объединении, возможных направлений его развития и обсуждению оптимальной модели рабочей группы на локальном уровне.

Современное состояние обсуждаемой проблемы. На сегодня существует большое количество рабочих схем для студенческого самоуправления, объединяющая черта которых

состоит в слабой обратной связи или её отсутствии с администрацией высших учебных заведений. Реальная обстановка такова, что данный вопрос до сих пор находится в зачаточном состоянии. Примеры успешной работы студенческих коллективов зачастую обусловлены профессиональным и деловым подходом отдельных личностей администрации вузов к данной тематике. Однако, современное (текущее) состояние не позволяет использовать такую модель как рабочую и для этого необходимо произвести комплексный анализ. Отметим, что данная статья не имеет направленности на выявление «обыденных» черт, отличающих участников студенческого самоуправления, характерных для общей массы, в качестве примера: высокий уровень мотивации, ответственность, желание работать на результат и т.д.

Кадровый менеджмент в студенческом самоуправлении: взгляд изнутри. Общая система и работа студенческих рабочих групп представлена на Рисунок 1.

Функционирование данной схемы обуславливается работой каждого отдельного звена: конструктивные предложения от рабочей группы, коллективное обсуждение текущих проблем, государственные директивы и прочее. Суммарно это приводит к острой необходимости в быстрой реакции и общности идей, мнений всех участников схемы студенческого самоуправления. Таким образом, первый важный аспект – общность идей, конструктивизм в принятии решений. Именно эта позиция должна быть определяющей при подборе кадров в рабочую группу. Второй важный аспект – командная работа. Качественное развитие по данному направлению должно быть реализовано посредством тренингов, совместного решения локальных задач на практических примерах, максимально приближенных к специфическим целям и задачам студенческого самоуправления. Один из возможных итогов данного отрезка работ заключается в функциональном перестроении группы.

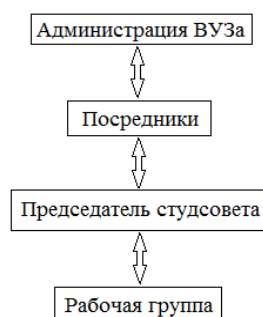


Рисунок 1 –Общая схема студенческого самоуправления.

Система поощрения играет одну из определяющих ролей, причем не только её финансовая составляющая, а именно – публичное признание. Данный аспект играет немаловажную роль в ряде менеджерских практик ведущих мировых и российских компаний (Google, Сбербанк и т.д.). Поэтому столь бесценный опыт должен быть принят во внимание, причем ряд других действующих практик мировых компаний может быть перенесен на локальный уровень. Четвертый аспект –уровень подготовки руководителя рабочей группы, не только наличия его профессиональных качеств, но и психологической, эмоциональной подготовки. Это в свою очередь предопределяет степень организованности не только рабочей группы, но и всей цепочки в целом. Аналогичное условие может быть введено для любого звена.

Проведенный анализ свидетельствует о важности целого набора факторов для достижения функционирования системы студенческого самоуправления на достаточно высоком уровне. В самом общем случае наиболее уязвимой позицией в представленной схеме являются связи «администрация ВУЗА – посредники – председатель студсовета». В

качестве посредников выступают разного рода должностные лица, выполняющие социальные и функции организации: ответственные за социальную работу, кураторы, тьюторы и т.д. Именно посредническая позиция нарушает целостность работы всей системы, причем это происходит при движении инициативы преимущественно с «низов» (от рабочей группы). Неполноценность возможностей, отсутствие или непостоянство нормативов, положений документов приводят кразного рода несогласованностям и разночтениям внутри всей цепочки (Рисунок1). В совокупности это обуславливает отсутствие конструктивизма, общности идей и мнений, нарушение психоэмоционального микроклимата, утрату деловых связей.

Заключение. Таким образом, представленный материал позволяет сформулировать следующие выводы:

- для качественного и профессионального функционирования студенческого самоуправления необходимо создание рабочей среды с умело организованным и психологически и эмоционально стабильным лидером;
- общность идей, конструктивизм при принятии определяющих решений;
- важна работа в области публичного признания общественной работы;
- перенимание менеджерских практик у ведущих мировых и российских компаний для создания высококлассной рабочей группы.

ЛИТЕРАТУРА

- 1.Кудрявцева Е.И., Голянич В.М. Инновационные технологии в кадровом менеджменте // Управленческое консультирование. - 2013. - № 2. - с. 5-16.
- 2.Шарыпин А.В. Преемственность как принцип организации студенческого самоуправления // Вестник ТГПУ. - 2011. - № 4(106). - 156-162.

ЭФФЕКТИВНОЕ СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ

*Р.В. Рощик, С. Н.Попова
(г. Томск, Томский политехнический университет)*

EFFECTIVE STRATEGIC MANAGEMENT OF RESOURCES

*R.V. Roshhik, S.N. Popova
(c.Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

The issues of effective management of the resources of enterprises are far from new. Under the efficient use of resources traditionally understood to be the optimal ratio between results and costs of achieving them, when at minimum cost of resources is ensured, the greatest result. This notion of efficiency as relative values were widely used in the planned economy, it continues to apply in the economy of mixed type, which is at present the Russian economy.

Эффективное стратегическое управления ресурсами, довольно тяжело воспринимаются современными руководителями, несмотря на довольно широкое развитие рыночных отношений. Многие руководители усвоили привычные им общепринятые, базовые стратегии, но с недоверием воспринимают ресурсоэффективные, основным элементом которых является *ресурсосбережение* во всех его направлениях.

Предприятия часто внедряют мероприятия по ресурсосбережению, направленные на экономию лишь отдельных видов ресурсов, не имея при этом определенного плана развития и определенной стратегии. В тоже время стратегический процесс должен иметь системный