

Черных В. В., Мартынова Е. Е.

**РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ
ОХРАННЫХ УСЛУГ НА ПРИМЕРЕ АГЕНТСТВА БЕЗОПАСНОСТИ ООО "КОНДОР"**

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2009/3/67.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2009. № 3 (22). С. 191-193. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2009/3/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ОХРАННЫХ УСЛУГ НА ПРИМЕРЕ АГЕНТСТВА БЕЗОПАСНОСТИ ООО «КОНДОР»

Черных В. В., Мартынова Е. Е.

Марийский государственный технический университет
Межрегиональный открытый социальный институт

В условиях смены экономической и исторической формаций в последние десятилетия в России происходило бурное развитие рыночных отношений: наряду с освоением ниш рынка связанных с производственной сферой, активно шло освоение отраслей сферы услуг. Как у предприятий, так и у людей высока необходимость обеспечения сохранности имущества и безопасности жизни, что и привело к выделению охранных услуг в отдельную отрасль. Для того, чтобы грамотно справиться с задачей по обеспечению безопасности, любому охранному агентству требуется, прежде всего, квалифицированная политика в области управления персоналом, что мы рассмотрим на примере Агентства безопасности ООО «Кондор».

Первые частные охранные предприятия в России возникли в 1992 году. Согласно закону РФ от 11.03.1992 № 2487-1 «О Частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» [Закон РФ...], частным охранным предприятиям было разрешено оказывать лишь пять видов услуг: защищать жизнь и здоровье граждан, их имущество, проектировать и устанавливать разные виды сигнализации, консультировать клиентов и обеспечивать порядок в местах проведения массовых мероприятий.

Спектр охранных услуг, предоставленных на рынке, достаточно широк и находится в постоянном развитии: наибольшим спросом на рынке пользуются услуги по охране стационарных объектов. В настоящее время сложились определенные закономерности в организации и управлении частными охранными предприятиями: в большинстве случаев ими руководят бывшие сотрудники силовых структур, что и обуславливает особенности кадрового состава и специфику структуры управления. Такой кадровый состав обеспечивает агентству необходимые связи в силовых и властных структурах. А значит возможность получения самой разной информации, в том числе и секретной, нередко лояльного отношения со стороны органов внутренних дел и властных структур к особенностям ведения дел частными охранными предприятиями.

Отчасти благодаря вышеперечисленным особенностям частные охранные агентства востребованы на рынке услуг, и спрос на них постоянно растет. Это позволяет предположить, что рынок частных охранных услуг в Республике Марий Эл еще не сформирован окончательно. В республике Марий Эл наибольшей популярностью пользуются такие виды охранных услуг как стационарная охрана стационарных объектов, сопровождение товарно-материальных ценностей, пультовая охрана, оперативная мобильная группа быстрого реагирования, установка и обслуживание пожарной и охранной сигнализации.

Обеспечение охраны и безопасности является сложным и ответственным процессом. Эффективная охрана – это не только количественная составляющая услуг частных охранных агентств, но и качественная. Важно не столько наводнить рынок охранниками и новейшими средствами обеспечения безопасности, сколько обеспечить рынок компетентными сотрудниками. Схема взаимосвязи процедур управления персоналом охранного предприятия может быть представлена следующим образом (Рис. 1).

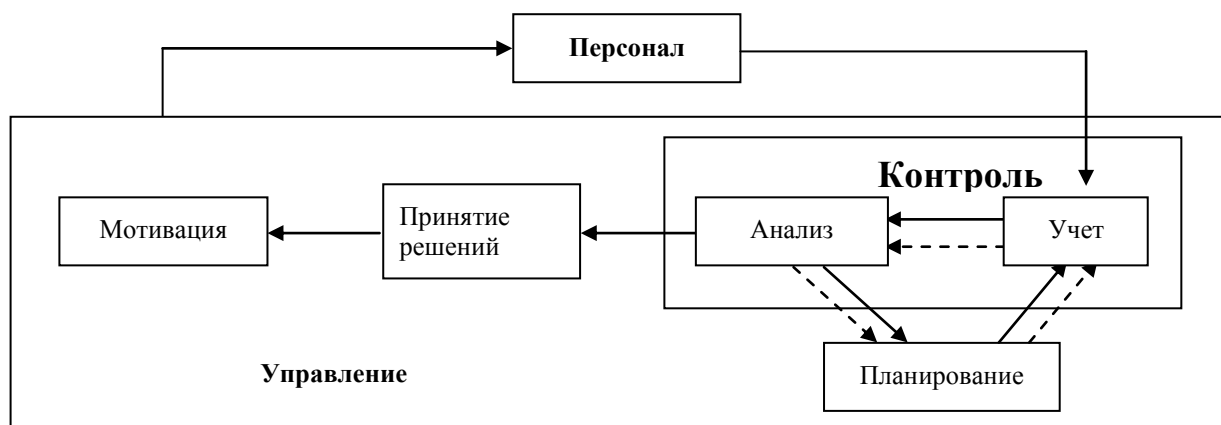


Рис. 1. Взаимосвязь процедур управления персоналом охранного предприятия

Агентством безопасности АБ ООО «Кондор», основанным в августе 2007 года, руководит профессиональный военный, находящийся в отставке. Знание специфики обеспечения безопасности и организаторские способности позволили АБ ООО «Кондор» успешно выйти на рынок охранных услуг республики Марий Эл. В связи с увеличением спроса, предприятие постоянно испытывает потребность в новых сотрудниках: процесс комплектования штата охранниками в АБ ООО «Кондор» ведется почти непрерывно. Одной из основных задач предприятия является создание новых рабочих мест. В течение двух лет работы предприятия количество штатных единиц было увеличено с 48 до 130, то есть в 2,7 раза, а фонд заработной платы работни-

ков предприятия вырос со 190,9 тыс. рублей до 529,2 тыс. рублей, практически в 2,8 раза (см. Рис. 2). Расширение штата вызвано ростом спроса на услуги охранных агентств со стороны предприятий и организаций Республики Марий Эл.

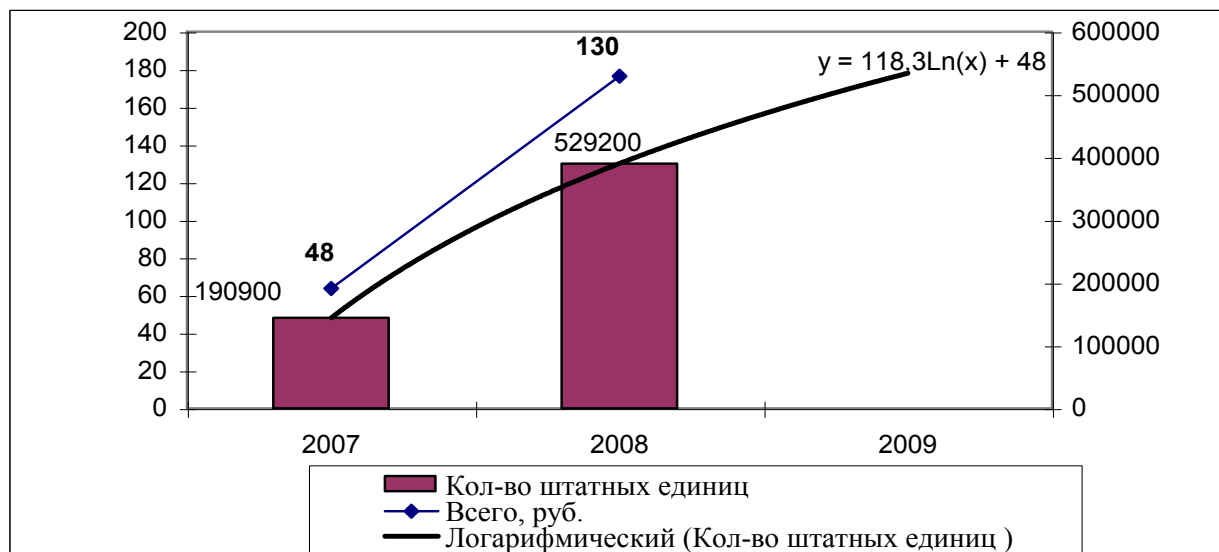


Рис. 2. Динамика структуры персонала АБ ООО «Кондор»

Положительная динамика структуры персонала АБ ООО «Кондор» свидетельствует о наличии устойчивой тенденции к дальнейшему развитию предприятия, что подтверждается уравнением логарифмического тренда: $y = 118,3\ln(x) + 48$.

Прогноз на будущие периоды предполагает существование возможностей расширения предприятия и увеличения доли рынка. Рынок охранных услуг еще недостаточно освоен, существует высокий уровень спроса на качественные и эффективные услуги охранных агентств. Тем не менее, нельзя не отметить существование фирм-конкурентов, что предполагает необходимость повышения эффективности деятельности предприятия.

Изучая особенности управления персоналом в Агентстве безопасности ООО «Кондор», было замечено, что на предприятии отсутствует план мероприятий по стимулированию персонала и существует высокий уровень текучести кадров. Поскольку развитие предприятия непосредственно связано с качественной и эффективной работой персонала, руководству АБ ООО «Кондор» необходимо рассмотреть мероприятия по мотивации и стимулированию сотрудников.

В теории управления сформулировано немало концепций мотивации персонала. Все они представляют попытку объяснить механизм формирования трудового поведения работника. Экономисты разделяют их на два типа: содержательные и процессуальные теории мотивации. Содержательные теории мотивации анализируют факторы, оказывающие влияние на мотивацию. Они описывают структуру потребностей, их содержание и то, как данные потребности связаны с мотивацией человека. Наиболее широко известными теориями мотивации этой группы являются: теория потребностей Маслоу, теория существования, связи и роста Альдерфера, теория приобретенных потребностей Макклелланда, теория двух факторов Герцберга. Процессуальные теории исходят из того, что люди оценивают различные виды поведения через полученные результаты, которые можно измерить. К процессуальным теориям мотивации относятся: теория ожиданий, теория справедливости, модель мотивации Портера-Лоулера и другие теории [Менеджмент организации... 2006].

Мотивация сотрудников является важным ресурсом предприятия, который позволяет ему двигаться вперед и реализовывать стоящие перед ним цели. Существуют финансовые и нефинансовые инструменты мотивации, сочетание которых предприятие использует сугубо индивидуально. В результате проведенных исследований был разработан план мероприятий мотивации сотрудников предприятия:

1. Мероприятия по материальному стимулированию сотрудников АБ ООО «Кондор», включают систему премирования (выдача премий планируется ежеквартально) и повышения зарплат в зависимости от качества работы (повышение зарплат планируется каждые полгода).

2. Мероприятия по повышению квалификации персонала АБ ООО «Кондор», включают обучение на специализированных курсах по подготовке и повышению квалификации для работников охранных предприятий.

3. Мероприятия по организации дополнительных рабочих мест АБ ООО «Кондор». Это связано с увеличением объема заказов, а также с расширением ассортимента оказываемых услуг (например, защита жизни и здоровья граждан, а также консультирование и подготовка рекомендаций клиентам по вопросам правомерной защиты от противоправных посягательств).

От успешного внедрения данной системы стимулирования персонала во многом зависит конкурентоспособность АБ ООО «Кондор» на рынке частных охранных услуг республики Марий Эл.

Список литературы

Закон РФ от 11.03.1992 № 2487-1 «О Частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации». - <http://nalog.consultant.ru/doc385.html>

Менеджмент организации: подготовки к итоговому междисциплинарному экзамену профессиональной подготовки менеджера / Под общей ред. В. Е. Ланкина. - Таганрог: ТРТУ, 2006.

К ВОПРОСУ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ

Шамина Л. К.

Санкт-Петербургский государственный университет низкотемпературных и пищевых технологий

Организационно-технические системы, автоматически управляемые технические системы (управление без участия человека), социальные и экономические системы подчинены теории управления, теории систем и являются предметом системного анализа в управлении.

Системный анализ – наиболее конструктивное направление, используемое для практических приложений теории систем к задачам управления. Под конструктивностью здесь понимается возможность учета многочисленного ряда условий и ограничений при построении системы управления. Данная система управления обеспечивает требуемое поведение объекта управления (ОУ), путем формирования целенаправленного поведения системы посредством информационных воздействий, и удовлетворяет некоторым заранее заданным критериям (например, качество управления, достижение цели и т.д.).

Названные цели соответствуют задачам управления системами: задаче целеполагания как определения требуемого состояния или поведения системы; задаче стабилизации – удержание системы в существующем состоянии в условиях возмущающих воздействий, задаче выполнения программы – перевод системы в требуемое состояние в условиях, когда значения управляемых величин изменяются по известным детерминированным законам, задаче слежения – удержание системы на заданной траектории - обеспечение требуемого поведения в условиях, когда законы изменения управляемых величин неизвестны или изменяются, задача оптимизации – удержание или перевод системы в состояние с экстремальными значениями характеристик при заданных условиях и ограничениях.

Для сложных систем при создании системных имитационных моделей особое внимание уделяется оценке эффективности – как основе выбора альтернативных систем.

Информационное обеспечение в системе управления составляет основу системы поддержки принятия решений (СППР), реализуемой, как правило, на принципах ситуационного управления [Шамина, Ахметьев 2008: 63].

Принцип модульности построения информационного обеспечения позволяет сравнительно легко адаптировать систему к меняющимся условиям, производить ее помодульное развитие и совершенствование. Модульность позволяет преодолеть одно существенное противоречие в разработке широкомасштабных информационных систем: с одной стороны, изложенные выше принципы (особенно принципы единой информационной базы и автоматизации документооборота) требуют достаточно длительного времени для своей реализации, а с другой стороны, отдачу от системы пользователи хотят получать уже на самых ранних этапах ее развития. Последнее требование обычно толкает разработчиков на антисистемный позадачный подход с автоматизацией только отдельных процедур и организацией собственных баз данных с неавтоматизированным, как правило, вводом [Аноприенко 1993].

В научных работах например, в [Глушков 1982] указывается, что основной порок позадачного метода состоит в том, что даже при условии автоматизации всех процедур единая система управления не получается и эффект автоматизации оказывается в результате весьма низким. Пользуясь же принципом модульности, можно внедрять отдельные задачи на фоне одновременной работы по созданию системы управления, удовлетворяющей перечисленным принципам. При этом по мере развития общесистемной части подобные локальные очаги автоматизации включаются в качестве готовых модулей в создаваемую систему.

С середины XX века активно развивается «Неоклассический» подход к теории управления. Его последователи видят объектом управления не абсолютно известную точку, а лишь информацию о ней. Актуальным шагом по мнению А. А. Жданова, изложенному в [Жданов 2007], в развитии теории систем управления является разработка единых принципов построения универсальных адаптивных систем управления на естественных основаниях, например по образу нервных систем живых организмов.

Если под объектом управления (ОУ) понимается хозяйствующий субъект (промышленное предприятие), то под системой – совокупность управляющей системы, объекта управления и среды. Управляющая система (УС) совместно с системой связи (СС) образует систему управления (СУ).