

Коноплёва Галина Ивановна, Борщенко Алексей Сергеевич

СОЦИАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В данной статье затрагивается тема социальной эффективности управления персоналом. Значительное внимание уделяется изучению проблем социальной эффективности управления персоналом в работах Ф. Тейлора, Э. Мэйо, М. Вебера, П. Друкера, излагаются взгляды современных ученых. Авторы статьи раскрывают содержание понятий социальной эффективности управления персоналом, качества трудовой жизни, потенциала работника. Особый акцент сделан на группе показателей, характеризующих социальную эффективность персонала.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2013/7/24.html

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

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2013. № 7 (74). С. 80-83. ISSN 1993-5552.

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

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2013/7/

© 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

На неоднократное протекание эрозионных процессов (до трех этапов) указывает наличие в нижней части склона трех палеопочв, перекрытых гумусированным материалом с включением дресвы (точки № 3, 4). Также в настоящее время идут процессы заболачивания (точки № 1, 2) и формирование старичных озер.

Итак, реконструкция условий формирования данной территории показала, что эволюция геоморфологических особенностей происходила в общей схеме развития природы Земли. При этом особенности современных ПК долины р. Курыш обусловлены местными фациальными условиями (рельефом, микроклиматом, почвенно-растительным покровом).

Полевая летняя практика проводится на базе МБОУ «Мокрушинская СОШ» под руководством учителя географии А. А. Колесникова.

Полевые исследования подобного характера Мокрушинской СОШ проводятся на протяжении 20-ти лет. С 2005 г. они проходят как ландшафтно-экологические экспедиции для одаренных детей Канского района Красноярского края.

Эта работа способствовала профессиональному самоопределению большой группы учащихся в разное время. Среди них канд. геогр. наук Р. А. Колесников, канд. хим. наук Т. А. Фроленко, аспирант географического факультета Красноярского государственного педагогического университета им. В. Астафьева Н. В. Сиденко, ведущий маркшейдер ОАО «Лукойл» А. В. Магурин, студенты Института нефти и газа Сибирского федерального университета Д. А. Локшин, Д. Ю. Никулин.

Список литературы

1. Колесников Р. А. Почвообразование и природные условия каргинского интерстадиала на территории котловин Приенисейской Сибири: дисс. ... к. геогр. н. Красноярск, 2005. 212 с.
2. Никонова М. А., Данилов П. А. Практикум по землеведению и краеведению: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2001. 144 с.
3. Рябцева И. В. Профессиональные пробы в процессе обучения географии // География в школе. 2007. № 5. С. 34-38.

УДК 338.2(07)

Экономические науки

В данной статье затрагивается тема социальной эффективности управления персоналом. Значительное внимание уделяется изучению проблем социальной эффективности управления персоналом в работах Ф. Тейлора, Э. Мэйо, М. Вебера, П. Друкера, излагаются взгляды современных ученых. Авторы статьи раскрывают содержание понятий социальной эффективности управления персоналом, качества трудовой жизни, потенциала работника. Особый акцент сделан на группе показателей, характеризующих социальную эффективность персонала.

Ключевые слова и фразы: социальная эффективность управления; взаимосвязь экономической и социальной эффективности; взгляд на проблему социальной эффективности; качество трудовой жизни; потребности персонала; показатели социальной эффективности персонала.

Коноплёва Галина Ивановна, к.э.н., доцент

Борщенко Алексей Сергеевич

Космолемский-на-Амуре государственный технический университет

ktopp@knastu.ru

СОЦИАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ[©]

Эффективность работы персонала следует рассматривать в единстве с экономической и социальной эффективностью. Процесс трудовой деятельности организации немаловажен без главного его ресурса – персонала. Именно персонал и определяет конечный результат работы, выражающийся в экономических показателях организации, таких как прибыль, затраты на 1 руб. продукции, уровень рентабельности и т.д. Социальная эффективность характеризует степень использования возможностей каждого работника, его потенциала и выражает социальный результат управленческой деятельности [4]. При оценке социальной эффективности управления следует учитывать и связывать потребности работников с целями организации, при этом цель должна максимально удовлетворять потребности персонала. Однако зачастую эффективность рассматривают только с экономической стороны: получение максимальной прибыли при наименьших затратах. Взаимосвязь экономической и социальной эффективности следует рассмотреть в двух аспектах. Первый аспект: экономическая эффективность может быть достигнута и иметь максимальное значение, когда работник в полной мере предоставляет организации рабочую силу, и организация получает максимальную отдачу от его труда. Второй аспект: социальная эффективность, выступающая в виде стимулов, возможна только тогда

для персонала, когда предприятие прибыльно и имеет довольно стабильное, устойчивое положение во внешней среде. В этом случае предприятие должно предоставить и удовлетворить стимулы персонала (повышение заработной платы, материальная помощь, премии, участие в прибылях, профессиональная ориентация, развитие карьеры, повышение творческого характера труда).

Изучение проблемы социальной эффективности управления персоналом можно найти в работах Ф. Тейлора, Э. Мэйо, М. Вебера. Ф. Тейлор в своем труде «Принципы научного менеджмента» исходит из того, что эффективность деятельности предприятия зависит от гармоничной организационной деятельности. Под организационной деятельностью Тейлор понимал групповую работу сотрудников предприятия, направленную на формирование групповой эффективности в целом [6]. Групповая эффективность зависит от влияния таких факторов как условия труда, особенность рабочей силы, форма оплаты труда и управления в целом. Выдвинув задачу создания научного фундамента управления, Тейлор пришел к мысли обратиться к квалифицированным рабочим, то есть к «самой ценностной собственности», к основному «капиталу». Таким образом, Тейлор делает акцент на персонал как на основу социальной составляющей в повышении эффективности деятельности предприятия. Основатель школы человеческих отношений Э. Мэйо также пришел к выводу о значимости человеческого фактора в деятельности организации. Главный теоретический его вывод состоит в том, что организация – это социальная система с собственными формами контроля, регулирующая человеческое поведение. Мотивами поступков людей в организации являются не только экономические факторы, но и социальные, и психологические факторы. Если руководство будет проявлять большую заботу о своем персонале, возрастут производительность труда, уровень удовлетворения своим трудом и степень вознаграждения. Оптимизация социальной системы позволит руководству улучшить результаты и тем самым повысить ее эффективность [1]. Вопросы социальной эффективности управления персоналом рассматривались и в работах М. Вебера. Вебер разработал концепцию бюрократической организации, в основе которой лежит жесткий порядок, подкрепленный конкретными правилами и стандартами эффективности, показатели оценки работы, принципы найма персонала, основывающиеся на компетенции работника [3]. М. Вебер считал, что отступление от формальной структуры организации снизит эффективность управления. Согласно М. Веберу, эффективность деятельности предприятия достигается за счет действия принципа «корпоративного духа». В работе Ж. Т. Тощенко прослеживается идея внутреннего резерва, лежащего в самом работнике. Главное – правильно заинтересовать работника в результативной деятельности, максимально используя его потенциал [7]. Схожей точки зрения придерживался и Питер Друкер. По его мнению, главное – направить людей на работу, точно определить цель и правильно мотивировать персонал, при этом максимально использовать производственные навыки и знания каждого сотрудника. Друкер утверждал, что результативность является следствием того, что «делаются нужные, правильные вещи», а эффективность – следствием того, «что правильно создаются эти самые вещи» [Цит. по: 2, с. 498]. И это неоспоримо. Как видно, прослеживается зависимость экономической и социальной эффективности.

Вопросы социальной эффективности управления персоналом рассматривали также такие авторы как А. П. Егоршин, А. Я. Кибанов, Ю. Г. Одегов, А. К. Семенов. Наиболее полное определение социальной эффективности, на наш взгляд, дано А. И. Архиповым. По его мнению, социальная эффективность определяется как сложная, многофункциональная система связей, обуславливающая достижение конечной цели организации, которая заключается в удовлетворении потребностей людей [8]. Потребность работников будет удовлетворена в том случае, если уровень приложенных усилий в процессе труда соответствует ценности вознаграждения. Если организация предоставляет своим работникам хорошие условия труда, достойную заработную плату, дает возможность реализации личных целей, стимулирует творчество, возможность самореализации, обеспечивает социальными услугами, то социальная эффективность в данной организации будет высока. Можно сказать, что социальная эффективность определяет качество трудовой жизни, уровень благосостояния работников. Такая организация быстрее достигнет поставленной экономической цели (прибыли) с меньшими затратами. Социальную эффективность персонала целесообразно оценить через группы показателей.

К первой группе следует отнести показатели, характеризующие условия труда работников, они представлены в Таблице 1 [5].

Ко второй группе показателей социальной эффективности персонала относим показатели, характеризующие организацию и мотивацию персонала, они представлены в Таблице 2 [Там же].

Третья группа показателей характеризует социальные условия работников и представлена обеспеченностью детскими дошкольными учреждениями, лечебными учреждениями, жильем, путевками в оздоровительные учреждения, средней заработной платой одного работника, текучестью кадров.

1. Средняя заработная плата работника определяется как отношение общего фонда заработной платы труда за плановый период к среднесписочной численности сотрудников организации:

$$Z_{\text{ср}} = \frac{\Phi_{\text{от}}}{\text{ч}_{\text{ср}}}$$

2. Текучесть кадров:

$$T_{\text{п}} = \frac{\text{ч}_{\text{у}}}{\text{ч}_{\text{ср}}} * 100,$$

где $\text{ч}_{\text{у}}$ – число уволенных из организации по собственному желанию и за нарушение статей ТК РФ, чел. Из этого числа исключаются уволенные по уважительным причинам (призыв в армию, переезд на новое место жительства).

Четвертую группу показателей социальной эффективности составляют показатели, определяющие квалификацию работников (Таблица 3) [Там же].

Табл. 1. Группа показателей, характеризующих условия труда

Показатели	Формулы
Индекс соответствия условий труда	$a = \frac{\sum_{i=1}^n X_{fi} P_i}{\sum_{i=1}^n X_{ni} P_i}$ <p>где x_{fi} и x_{ni} – фактическое и нормативное (проектное) значения данного показателя, характеризующего условия труда на рабочем месте, участке, в цехе, в соответствующих единицах измерения; P_i – число рабочих, работающих при i-м значении данного фактического или нормативного показателя, чел.; n – количество i-х значений данного показателя условий труда (фактических и нормативных).</p>
Коэффициент безопасности труда	$K_{бт} = \frac{\Phi_{mn}}{\Phi}$ <p>где Φ_{mn} – потери рабочего времени, вызванные производственными травмами в данный период (месяц, год), чел.-ч.; Φ – плановый фонд рабочего времени промышленно-производственного персонала в данном периоде (за месяц, год), чел.-ч.</p>
Коэффициент механизации (автоматизации) труда	$K_t = \frac{P_m}{P_m + P_p}$ <p>где P_p – количество рабочих, выполняющих ручные операции, чел.</p>
Уровень технической вооруженности управленческого труда	$Y_t = \frac{\Phi_b}{P_y}$ <p>где Φ_b – балансовая стоимость различных средств механизации и автоматизации (оргтехники) управленческого труда на предприятии или в его подразделениях (отделах, службах и т.п.), тыс. руб.; P_y – среднесписочная численность управленческого персонала на предприятии или в соответствующем подразделении, чел.</p>

Табл. 2. Группа показателей социальной эффективности персонала, характеризующих его организацию и мотивацию

Показатели	Формулы
Дисциплина труда	$Y_{тд} = \frac{(H_{тд} + H_{ид})}{C_{ср}} * 100,$ <p>где $H_{тд}$ – число случаев нарушения трудовой дисциплины, зафиксированных в приказах кадровой службы (замечания, выговоры), ед.; $H_{ид}$ – число случаев нарушения исполнительской дисциплины, зафиксированных в приказах и распоряжениях руководства организации, ед. К ним относятся случаи срыва сроков подготовки планов, отчетов, балансов, мероприятий в целом по организации; $C_{ср}$ – общая (среднесписочная) численность сотрудников организации за отчетный период, чел.</p>
Коэффициент исполнительности	$K_{ис} = \frac{E_u}{E_{ни}}$ <p>где E_u – количество фактически использованных на данный период документов (приказов, команд, мероприятий); $E_{ни}$ – количество документов (приказов, команд, мероприятий и т.п.), подлежащих исполнению в отчетном периоде (включая неисполненные за предшествующий период).</p>
Коэффициент использования информации	$K_{и} = \frac{I_a}{I_u}$ <p>где I_a – количество активно использованных (внедренных и подготовленных к внедрению) информационных сообщений за определенный период (месяц, год); I_u – общее количество поступивших за тот же период на предприятие (в отдел, службу) информационных сообщений.</p>
Коэффициент трудового участия	Рассчитывается путём суммирования с нормативной единицей достижений (знак +) или упущений (знак -) в работе.
Равномерность загрузки персонала	Отношение удельного веса потерь и перегрузок к общей трудоёмкости.

Приведенные группы показателей могут быть дополнены другими статическими и динамическими показателями. В заключение хотелось бы отметить, что социальная эффективность проявляется в развитии персонала, в реализации его потенциала. Если качество трудовой жизни персонала в организации не будет удовлетворено, то и темпы роста производительности труда будут на низком уровне.

Табл. 3. Группа показателей, определяющих квалификацию работников

Показатели	Формулы
Коэффициент образовательного уровня кадров	$q_{ou} = \frac{\sum_{i=1}^n B_i P_i}{P}$ баллов, где B_i – число баллов i -го образовательного уровня (оценка в баллах каждого уровня образования принимается по шкале, действующей в данной отрасли); P_i – количество работников, имеющих i -й образовательный уровень, чел.; P – общая численность работников, чел.; N – количество i -х образовательных уровней.
Коэффициент соответствия кадров профилю работы	$q_{ск} = 1 - \frac{\sum_{i=1}^m (P_i - P_{Ti})}{\sum_{i=1}^m P_i}$, где P_{Ti} – списочное (наличное) количество работников данной i -й профессии (специальности), чел.; P_i – необходимое количество работников i -й профессии (специальности), чел.; m – количество имеющихся или требуемых i -х профессий.
Индекс удельного веса кадров данной категории	Определяется отношением удельного веса i -й категории работников в общей численности персонала в отчетном (планируемом) периоде к удельному весу в базисном периоде: $J_{ap} = \frac{d_{pi1}}{d_{pio}}$.

Список литературы

1. Бурганова Л. А., Савкина Е. Г. Теория управления Элтона Мэйо. Казань: Казан. гос. технол. ун-т, 2007.
2. Васильев Ю. В. Теория управления. М.: Финансы и статистика, 2005.
3. Вебер М. Бюрократия / пер. с нем. М., 2007.
4. Семенов А. К., Набоков В. И. Основы менеджмента. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2008.
5. Смирницкий Е. К. Экономические показатели промышленности: справочник. 3-е изд. М.: Экономика, 1989.
6. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента. М.: Контроллинг, 1991.
7. Тощенко Ж. Т. Социология: учебник для студентов вузов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 640 с.
8. Экономический словарь / под ред. А. И. Архипова. М.: Проспект, 2006. 606 с.

УДК 159.9.015.7

Психологические науки

В статье приводятся результаты исследования Юнгом психической и мыслительной деятельности современного и древнего человека, которые послужили причиной создания его концепции «коллективного бессознательного» и введения в психологию привязанного к ней термина «архетип». Автор подробно останавливается на выводах, сделанных Юнгом по итогам своей исследовательской работы и говорящих о возможности передачи «архетипов» по наследству из рода в род генетически, рассматривая их в свете новейших открытий и теорий в области биологии.

Ключевые слова и фразы: коллективное бессознательное; архетип; наследование представлений; клеточный механизм памяти; модель строения жидкости Зенина и память воды.

Лабушева Татьяна Михайловна
 Сибирский федеральный университет
 labushevatom@yandex.ru

ЭМПИРИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ ЮНГА О КОЛЛЕКТИВНОМ БЕССОЗНАТЕЛЬНОМ И ЕЁ СВЯЗЬ С СОВРЕМЕННОЙ БИОЛОГИЕЙ[©]

Введение

В 1916 году великий знаток психики Карл Густав Юнг представляет мировой научной общественности статью «Структура бессознательного», которая отображает основные результаты его многолетнего анализа продуктов мыслительной деятельности современного и древнего человека. В ходе исследования он приходит к выводу о том, что бессознательное содержит не только персональный опыт жизни человека, но также и опыт жизни предыдущих поколений, и, соответственно этому, подразделяет бессознательное на личное и коллективное.

Юнг считает коллективное бессознательное наследием глубокого прошлого, которое до сих пор живо в каждом из нас. Оно может предстать перед сознанием в виде общечеловеческих первообразов или «архетипов», под которыми Юнг подразумевает своего рода представления или идеи, возникшие ещё на заре