

Условия в которых протекает бизнес-процесс, с точки зрения наличия дестабилизирующих воздействий факторов окружающей бизнес-процесс среды, также обуславливают сложность труда менеджера управляющего бизнес-процессом. Чем больше факторов извне может воздействовать на бизнес-процесс, чем выше уровень неопределенности времени наступления и характера возникновения возмущающих воздействий, тем сложнее управлять бизнес-процессом, тем сложнее труд менеджера.

Таким образом, если согласиться с утверждением о том, что сложность труда менеджера обуславливается сложностью управляемого им объекта, который в свою очередь характеризуется параметрами бизнес-процессов описывающих функционирование объектов управления, то сопоставляя параметры бизнес-процессов управляемых различными менеджерами компании можно, используя единый подход и набор одинаковых факторов, осуществить ранжирование «стоимости» должностных позиций менеджеров компании. Предложенный подход к поиску факторов, характеризующих сложность труда менеджеров на основе анализа управляемых менеджерами компании бизнес-процессов, легко реализуем, если в компании осуществлена формализация бизнес-процессов, и может способствовать активизации работы по внедрению процессного подхода к управлению с целью совершенствования системы управления компании.

ВЗАИМОСВЯЗЬ РЕГИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ И СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ОТНОШЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ К ТРУДУ

Бацецкая А.И., к.э.н., доцент

*Харьковский национальный университет городского хозяйства им. А.Н. Бекетова
(Харьков, Украина)*

Трудовые ресурсы являются основой экономического развития как на микро-, так и на макро-уровне. От того, насколько высока их производительность, напрямую зависит степень и уровень развития экономики отдельных регионов и страны в целом. Следовательно, при изучении влияния факторов на экономическое развитие региона особое внимание необходимо уделять именно трудовым ресурсам. Однако нас интересует не экономический аспект участия данной категории в производстве ВВП, а социальный. На наш взгляд, результаты исследования социального настроения трудоспособного населения могут стать основой для разработки наиболее эффективной социально-экономической политики региона, а также впоследствии определить основные направления данной политики в целом по стране.

Определим факторы, влияние которых будет формировать положительное отношение к труду у экономически активного и трудоспособного населения. В настоящее время изучение проблемы управления персоналом позволило выявить множество таких факторов. К ним, как правило, относят содержание и условия труда, климат в коллективе, оплату труда и т. д. Однако, на наш взгляд, пристального внимания заслуживают следующие факторы: 1) качество брака; 2) наличие детей и их социальная устроенность в обществе; 3) здоровье; 4) возможность реализовать себя в профессии; 5) возможность продолжать образование; 6) возможность освоить смежную специальность; 7) уровень дохода, позволяющий осуществлять накопления. Именно эти факторы и будут, в результате, формировать отношение того или иного работника к труду, так как характеристики производственной среды, перечисленные выше, зачастую являются второстепенными, оказывают опосредованное воздействие на уровень трудоспособности и желание человека работать. Именно социальная обустроенность личности и возможность удовлетворения профессиональных амбиций формируют положительное отношение к труду, так как проводимые специальные социологические исследования свидетельствуют о том, что общая удовлетворенность трудом в значительной мере определяется именно факторами социальной среды вне зависимости от факторов среды производственной. Так, удовлетворенность человека браком, наличие детей, хорошее состояние здоровья как собственное, так и членов семьи, создают в целом хорошее настроение и позитивное отношение к жизни, а работа становится инструментом, с помощью которого

работник удовлетворяет профессиональные амбиции и доказывает свою общественную значимость. Таким образом, исследование количества заключенных браков и разводов, уровня рождаемости, наличия учебных заведений различного уровня в регионе, а также объектов социального характера позволит в целом выявить тенденции регионального развития трудоспособного населения и определить возможность формирования его положительного отношения к труду, а специальные социологические исследования уже помогут уточнить полученные результаты предварительного анализа.

Однако также следует отметить, что связи между отношением к труду и его эффективностью не всегда прямолинейны, кроме того, они сложны и многозначны. Например, могут наблюдаться различия между внешней удовлетворенностью (или же общей) и удовлетворенностью внутренней в каждый конкретный момент времени. Бытовые неурядицы, ссоры в семье, болезнь близких могут негативно повлиять на в целом положительное отношение к труду и на неопределенный промежуток времени выбить работника из колеи. В данном случае необходимо использование не региональной политики, которая может быть направлена на повышение уровня социальной защищенности, предоставления каких-либо льгот молодым семьям и т. д., а на разработку конкретных управленческих методов воздействия непосредственно на производстве (дисциплинарные взыскания и т. п.).

Таким образом, необходимо отметить, что в целом формирование положительного отношения к труду должно являться сферой региональной социальной политики, а перманентное поддержание такого отношения – основной функцией управления на микроуровне.

Список литературы:

1. Факторы формирования отношения к труду: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://motivtruda.ru/formirovanie-otnoshenija-k-trudu.htm>
2. Основные факторы, влияющие на развитие личности: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://neudoff.net/info/pedagogika/osnovnye-factory-vliyayushhie-na-razvitie-lichnosti/>

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВАХ

Єфтені Н.М., к.політ.н., доцент

Одеська національна морська академія (Одеса, Україна)

Управління конфліктами в трудових колективах є однією з актуальних і найбільш складних проблем, оскільки відноситься до найбільш важливих напрямків в діяльності керівника. Управління конфліктами передбачає цілеспрямований вплив на процес динаміки конфлікту, що включає як попередження деструктивних конфліктів, так і сприяє адекватному вирішенню конструктивних конфліктів. Від конфліктологічної компетентності керівника залежить успіх у вирішенні складних завдань, протиріч, а також створення соціально-психологічного клімату в колективі. На жаль, не всі керівники мають необхідні знання, навички і уміння щодо управління конфліктами, тому частіше за все покладаються на особистий досвід, інтуїцію щодо складних конфліктних взаємодій в організаціях, трудових колективах.

Конфліктологічна компетентність керівника займає одне з провідних місць в професійній підготовці керівника, оскільки включає сукупність його знань, умінь і навичок, які дозволять успішно вирішувати завдання щодо управління конфліктами. Сукупність знань керівника включає знання щодо сутності конфліктів, його причини, механізми виникнення та динаміку розвитку. Навички передбачають збір і аналіз інформації, ефективне спілкування та раціональну поведінку в конфлікті, навички медіації та ведення переговорів тощо. Уміння пов'язані з прийняттям адекватних рішень та застосуванням методів управління конфліктами.

Управління конфліктами включає наступні компоненти: прогнозування конфліктів і оцінка їх функціональної направленості, попередження чи стимуляція конфліктів, регулювання та вирішення конфліктів. В прогнозуванні конфлікту особлива увага відводиться постійному аналізу конфліктних ситуацій, своєчасне виявлення яких дозволяє спрогнозувати їх розвиток і застосувати методи щодо їх попередження. В свою чергу попередження конфлікту побудоване на їх прогнозуванні, що дозволяє не допустити його виникнення. І тут необхідним є уміння