

ПРОЕКТНЫЕ РЕШЕНИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ НА ОСНОВЕ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНЧЕСКОГО ПОДХОДА

Дмитриевский Константин Владимирович

магистрант Приамурского государственного университета имени Шолом-Алейхема, РФ, г.
Биробиджан

DESIGN SOLUTIONS TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF THE USE OF HUMAN RESOURCES BASED ON THE ANTI-CORRUPTION BEHAVIORAL APPROACH

Konstantin Dmitrievsky

Undergraduate, Amur State University named after Sholem Aleichem, Russia, Birobidzhan

Аннотация. В статье приведены проектные решения по повышению эффективности использования человеческих ресурсов на основе антикоррупционного поведенческого подхода. Анализ деятельности организации и ее системы управления персоналом дал основания для определений мер по совершенствованию деятельности организации.

Abstract. The article presents design solutions to improve the efficiency of the use of human resources based on the anti-corruption behavioral approach. An analysis of the organization's activities and its personnel management system provided the basis for determining measures to improve the organization's activities.

Ключевые слова: антикоррупционная деятельность, человеческие ресурсы, поведенческий подход.

Keywords: anti-corruption activities, human resources, behavioral approach.

Судить о степени эффективности управления коллективом можно рассматривая показатели психологической удовлетворенности трудом, межличностными отношениями в коллективе. В качестве интегральных психологических показателей коллективной деятельности в практике чаще других используются характеристики социально-психологического климата и единства. Социально-психологический климат – это складывающаяся в трудовом коллективе эмоциональная атмосфера, комфортная или дискомфортная для его членов [3].

Оптимизация социально-психологического климата предполагает необходимость диагностики уровня его развития, оценку его специфики. Обычно для этого используются специальные методики диагностического направления. Полученная информация обеспечивает целенаправленность соответствующих управляющих воздействий.

Диагностика социально-психологического климата в ОАО «РЖД» Дальневосточная ДТ

Эксплуатационное локомотивное депо г.Облучье. Предлагаемая методика позволяет определить уровень развития и дать общую оценку психологического климата. Методика Лутошкина В.С. основана на изучении психологического климата в трудовом коллективе.

В ОАО «РЖД» Дальневосточная ДТ Эксплуатационное локомотивное депо г.Облучье по данной методике было опрошено 33 человека. Проанализировав полученные данные, на основании которых были сделаны следующие выводы. В коллективе преобладает подавленное настроение, пессимистический тон, успехи и неудачи членов коллектива оставляют равнодушными остальных. Так же достижения или неудачи всего коллектива не находят отклика у его отдельных представителей, в то же время в отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание. В целом социально-психологический климат в данной организации не однозначный, отношения сотрудников друг с другом носят в большей степени деловой характер и ограничиваются пределами работы, так как более половины опрошенных отметили, что члены коллектива проявляют безразличие к более тесному общению друг с другом.

В результате анализа управления персоналом в ОАО «РЖД» Дальневосточная ДТ Эксплуатационное локомотивное депо г.Облучье и оценке действующей системы управления персоналом, были выявлены следующие недостатки:

неукомплектованность штата;

высокая загруженность персонала;

высокий коэффициент текучести, низкая удовлетворенность трудом;

- недостаточная четкость распределения функциональных обязанностей в области управления персоналом; дублирование одних функций, недостаточное внимание другим.

- большая трудоемкость при оценке и отборе кандидатов на службу;

- деятельность по созданию резерва "на выдвижение" не эффективна, поскольку она предполагает только продвижение по вертикали, которому способствует проведение мероприятий по оценке сотрудников и повышению квалификации;

- не используется возможность качественного (личностного) роста работников, который предполагает создание возможностей для проявления инициативы и развития способностей каждого отдельного сотрудника, зачисленного в резерв. Другими словами, отсутствуют разработки программ карьерного роста сотрудников.

- неустойчивый морально-психологический климат в коллективе.

Руководствуясь данным анализом, можно выделить следующие направления совершенствования системы управления персоналом ОАО «РЖД» Дальневосточная ДТ Эксплуатационное локомотивное депо г.Облучье (см. Рисунок 1):

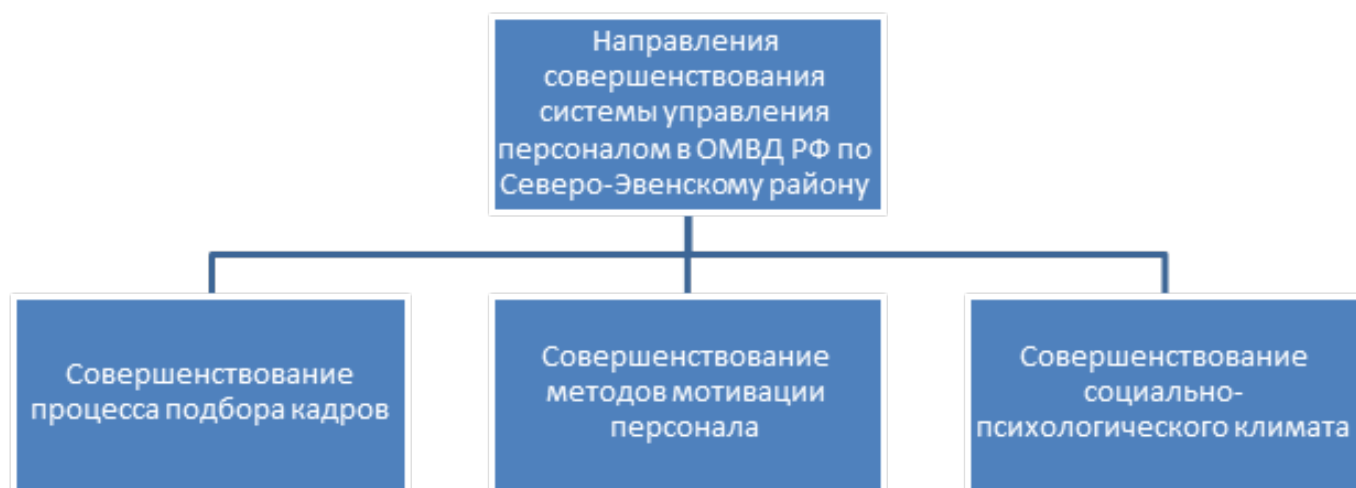


Рисунок 1. Направления совершенствования системы управления персоналом ОАО «РЖД» Дальневосточная ДТ Эксплуатационное локомотивное депо г. Облучье

Решение выделенной мною проблемы предполагает многогранную работу по нескольким направлениям:

1. Информирование населения о порядке приема и условиях службы в ОАО РЖД.

Оно должно проводиться на основе специальных целевых программ, носящих комплексный характер, с использованием радио, телевидения, периодических изданий. Разработка и проведение мероприятий должны осуществляются сотрудниками кадрового отдела с участием начальника ОАО «РЖД» Дальневосточная ДТ Эксплуатационное локомотивное депо г.Облучье, заинтересованных сотрудников управления, а также центров общественных связей и пресс-службы.

Затраты на реализацию данного комплекса мероприятий составят 20000 руб. в год.

Список литературы:

1. Положение о ОАО «РЖД» Дальневосточная ДТ Эксплуатационное локомотивное депо г.Облучье. Утверждено начальником Дирекции по ремонту и инженерных сооружений ДВ ж.д., 6 октября 2015 г.
2. Азоев, Г. Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика. - М.: Е & М, 2013.- 345с.
3. Академия рынка: Маркетинг/Дайан, А., Букерель, Ф. и др. - М.: Эконо→мика, 2012.- 278с.
4. Акофф, Р. Планирование будущего корпорации. - М.: Прогресс, 2013.- 312с.
5. Алексеева М. М. Планирование деятельности фирмы. - М.: Финансы и статистика, 2012.- 213с.