

Руководитель имеет власть над временем подчиненного. Чем грамотнее оно распределено, чем грамотнее организована трудовая деятельность, тем меньше риск «спалить» сотрудника: людей очень выматывает авральный режим, особенно, если такое часто и неожиданно бывает в компании.

Одной из основных причин «сгорания» людей является монотонность работы. Это как заноза – не смертельно, но раздражает. Если есть возможность внести в деятельность подчиненных разнообразие, то лучше руководителю это сделать, что непременно положительно отразится на эффективности работы. Для «тушения пожара» годятся любые перемены: места работы, графика работы, функций и обучение. Эти простые приемы эффективны в борьбе со «сгоранием»:

Чтобы предупредить эмоциональное выгорание сотрудников, нужно украшать и обогащать их жизнь интересным веселым общением, искусством, музыкой, походами на природу, литературой. От отношения человека к себе и к своей жизни зависит, будет ли он «звездой» или «свечкой», участь которой плакать и гореть. Таким образом, применяя разнообразные профилактические меры, можно будет предотвратить возникновение профессиональных стрессов и повысить эффективность работы персонала и качество человеческого фактора.

Список цитированных источников

1. Актуальные социально-психологические проблемы в посткризисный период развития России: материалы межвузовской научно-практической конференции с международным участием. Санкт-Петербург, 27-28 октября 2011 / Под общ. ред. И.Ж. Исакова, О.В. Леонтьева, С.А. Парцерняка. – СПб.: МИЭП, 2011.
2. Апчел, В.Я. Исторические аспекты изучения проблемы стресса / В.Я. Апчел, В.М. Лымаренко, Н.В. Павлова, О.В. Леонтьев // Вестник Военно-медицинской академии. – 2012. – № 4(40).
3. Барабанщикова В.В. Профессиональные деформации в профессиях инновационной сферы: дисс. ... д. псих. н. – М.: МГУ, 2016. [Электронный ресурс] – URL: http://www.psy.msu.ru/science/autoref/doc/barabanshikova/barabanshikova_diss.pdf
4. Рубальская, Е.А. Взаимосвязь самоотношения и стрессоустойчивости будущих специалистов: монография. – М.: Макеев И.В., 2015.
5. Стресс на рабочем месте : учебное пособие. – М.: «У Никитских ворот», 2011.

УДК 316.6

Шандура О. О.

Университет при МПА ЕврАзЭС, Санкт-Петербург, Россия

Научный руководитель: Щербакова А. А.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В эволюции современной хозяйственной жизни евразийских государств, входивших в прошлом в состав СССР, особую актуальность приобретает проблема управления экономическими процессами. В связи с переходом экономики этих стран от планового хозяйствования к рыночным отношениям кардинальным образом изменилась концепция управления предприятием. Этот переход означает для предприятия диктат потребителя, который через рынок предъявляет свои требования производителю: какие товары и услуги ему нужны и по каким ценам он готов их купить. Рыночная ориентация требует, в первую очередь, формирования нового типа работника, его основными чертами являются предприимчивость, инициатива, ответственность и т. д.

В период становления рыночной экономики новая парадигма управления, на наш взгляд, определяется рядом существенных признаков. Она представляет собой отход от управленческого рационализма, от укоренившегося убеждения, что эффективность работы предприятия определяется прежде всего внутренней рациональной организацией, снижением издержек, выявлением внутривыпускных резервов. Новая парадигма основана на системном и ситуационном подходах, она утверждает стратегическое управление и отвергает технократическое мышление. Главное в ней – переосмысление роли человека на предприятии, ибо по данной теории главным фактором развития является не техника, а человек. При таком подходе предприятие рассматривается как открытая система.

Предметом труда руководителя социологи и психологи считают не информацию, не управленческие решения, не приказы и распоряжения, а систему отношений в трудовом коллективе. На эти аспекты менеджера как руководителя обращают внимание и ведущие зарубежные ученые в области управления. При этом разные уровни эффективности работы предприятий зависят от того, как в них используется потенциал персонала. В современной теории управления в этой связи происходит отход от взгляда на работников как на ленивых и пассивных исполнителей. Наиболее актуальной задачей является разработка критериев эффективности работы руководителя трудового коллектива. Подлинным критерием служит конечный результат труда всего коллектива, в котором органически соединены результаты работы и руководителя, и исполнителей. Для достижения эффективных конечных результатов коллективного труда от руководителя требуется высокий уровень профессионального мастерства и организаторские способности.

Назовем некоторые социально-психологические аспекты, способствующие благоприятному климату в трудовом коллективе и положительному настрою исполнителя к работе:

- 1) социальный анализ в коллективе работников;
- 2) социальное планирование;
- 3) создание творческой атмосферы в коллективе;
- 4) участие работников в управлении;
- 5) социальное стимулирование коллектива;
- 6) удовлетворение духовных и культурных потребностей;
- 7) формирование коллективов, групп, создание нормального психологического климата (адаптация в коллективе);
- 8) установление социальных норм поведения;
- 9) развитие у работников инициативы и ответственности;
- 10) установление моральных санкций и поощрений.

Однако в условиях рыночной экономики для раскрытия феномена эффективного руководства этих критериев, на наш взгляд, недостаточно. Социально – психологические аспекты управления основаны на использовании социального механизма управления (система взаимоотношений в коллективе, социальные потребности и т. д.). Специфика этих аспектов заключается в значительной доле использования неформальных факторов, интересов личности, группы, коллектива в процессе управления персоналом.

В западной литературе для характеристики целей управления персоналом часто используются понятия «экономическая эффективность» и «социальная (персональная) эффективность». При этом экономическая эффективность в области управления персоналом понимается как достижение с минимальными затратами на персонал целей организации (экономических результатов, стабильности, высокой гибкости и адаптивности к непрерывно меняющейся среде); социальная эффективность – как удовлетворение интересов и потребностей сотрудников (оплата труда, его содержание, возможность личной самореализации, удовлетворенность общением с товарищами и т. д.).

Социально – психологическим методам присущ косвенный характер воздействия, отсутствие четко определенного времени и обязательности этого воздействия. Они допускают в известных пределах свободу индивидуального выбора и поведения, во многом зависят от индивидуальных особенностей работников. Точно установить силу и конечный эффект воздействия указанных методов довольно трудно.

В экономическом отношении эффективное развитие человеческого потенциала в современном обществе предполагает долгосрочное и материально затратное инвестирование. В современных условиях в России и ее регионах отсутствуют такие возможности, поэтому существует необходимость определения приоритетов и поиска источников их финансирования.

Активизацию человеческого фактора необходимо анализировать с точки зрения социально-психологических аспектов трудовой деятельности работника, характерных для конкретного периода. В этих условиях не возрастание технического уровня определяет экономический потенциал предприятия, а человеческий фактор, отличающийся способностью творить, изобретать, продуцировать новые знания. В условиях перехода к рыночным отношениям и новому типу экономического роста, качество рабочей силы рассматривается как ключевой фактор эффективности и устойчивого развития.

Сегодня выделяют такие аспекты, способствующие развитию и поддержанию эффективности рабочей силы, как:

1. *«Командирование» сотрудников* на определенное время в другую структуру для освоения ими необходимых навыков. Этот метод может быть как внутренним (обмен работников подразделениями компании), так и внешним, при котором сотрудники отправляются в компании, работающие в другой сфере (коммерция, государственный сектор, школы, локальные компании, благотворительные организации). Западные менеджеры по обучению и развитию персонала пришли к выводу, что в процессе внешнего обмена сотрудниками выигрывают все три стороны процесса:

- сам работник, который получает возможность личного развития, приобретает многогранный опыт работы в проектах, имеет потенциальную возможность использования характерных навыков в различных организационных средах и др.;
- «отдающая» сторона, которая получает сотрудников, овладевших новыми навыками, укрепляет командную работу, улучшает мотивацию персонала, развивает сеть контактов, получает репутацию хорошего работодателя и социально ориентированной компании;
- «принимающая» сторона получает ресурсы для своих проектов.

2. *Поддержка и помощь*, отчасти руководство и защита одного человека другим с целью достижения результатов через передачу друг другу обучающей и развивающей информации. Данный метод используется в следующих случаях:

- для обучения сотрудника в адаптивном состоянии (как новичка, так и при переводе на другую позицию внутри компании);
- для повышения результата проводимых в компании преобразований (метод показал свою эффективность при модификациях);
- для оптимизации обмена информацией между подразделениями компании;
- для оптимизации обмена информацией между компаниями, имеющими общие проекты;
- для развития «поведенческих» навыков сотрудников;
- как инструмент командообразования. Он основан на предоставлении друг другу информации и/или объективной и честной обратной связи при выполнении задач (как личных, так и корпоративных), связанных с освоением новых навыков. Такая система требует постоянного внимания со стороны ее координаторов – сотрудников службы персонала. Этот метод довольно распространен в боль-

шом количестве российских компаний, главным образом, там, где адаптация сотрудников предполагает закрепление «напарника», который неформально вводит новичка в курс дела.

3. *Наставничество*. В наставничестве есть «старший» и «подопечный», информация идет в одностороннем порядке в контексте «делай, как я». Выбор наставника может осуществляться двумя способами: формальным и неформальным. При формальном способе сотрудник, отвечающий за процесс, изучает резюме, личные и профессиональные профили потенциальных сотрудников, проводит интервью, анализирует совместимость сотрудников. После проведения этих операций сотрудникам говорится, кто будет их наставником. При неформальном способе проводится специальная тренинговая сессия для участников системы.

Таким образом, активизацию человеческого фактора необходимо рассматривать с точки зрения социально-психологических аспектов трудовой деятельности работника, характерных для конкретного периода. В этих условиях не возрастание технического уровня определяет экономический потенциал предприятия, а человеческий фактор, отличающийся способностью творить, изобретать, продуцировать новые знания.

Повышение эффективности работы персонала и организации в целом можно достигать различными способами. Одним из инструментов повышения эффективности работы персонала являются тренинги. Все тренинги можно разделить на четыре условные группы.

1. Тренинги, направленные на результативный рост работы команды и организации в целом: построение команды, эффективные коммуникации.

2. Тренинги по развитию навыков, связанных с конкретными бизнес-процессами.

3. Тренинги, направленные на повышение личной эффективности менеджеров и сотрудников.

4. Тренинги по развитию персонала: тренинг для тренеров, наставничество, навыки передачи полномочий (делегирование).

Обычно выделяют три типа тренингов по критерию направленности воздействия и изменений. *Навыковый тренинг* направлен на формирование и выработку определенного навыка (навыков). Большинство бизнес-тренингов являются навыковыми, например, тренинг переговоров, самопрезентации, техники продаж и др. *Психотерапевтический тренинг* (более корректное название – психотерапевтическая группа) направлен на какие-либо изменения в сознании. Эти группы соотносятся с существующими направлениями психотерапии – психо-драматические, гештальт-группы, группы телесно-ориентированной направленности, танце-двигательной терапии и др. *Социально-психологический тренинг* (СПТ) занимает промежуточное положение, он направлен на изменения и в сознании, и в формировании навыков. СПТ зачастую направлен на смену социальных установок и развитие умений и опыта в области межличностного общения.

Рекомендуем тщательно и осознанно подходить к выбору тренинг-компании, тем более в настоящее время на рынке услуг все чаще встречаются компании, которые применяют разные способы зарабатывать на тренингах деньги, ломая при этом психику людей и искажая сам смысл тренинговой работы.

Вывод. Для повышения профессионализма рабочих кадров требуются благоприятные условия как в самом коллективе (не только с напарниками, но и с руководителями), так и в неформальном общении сотрудников, а именно – поддержание корпоративной этики. Это достигается как индивидуальной работой психологов, так и тренингами, направленными на коммуникацию персонала, и его личностный рост. Такая работа позволит укрепить позиции организации в экономической жизни страны.

Список цитированных источников

1. Культура организации: проблемы формирования и управления / А.Н. Асаул, М. А. Асаул, П. Ю. Ерофеев, М. П. Ерофеев. – СПб.: Гуманистика, 2006

2. Морозюк Ю.В., Морозюк С.Н. Человеческий фактор: психологические аспекты управления персоналом (в контексте обеспечения экономической безопасности организации): монография. – М.: Финансовый университет, 2011.

3. Мотивация персонала в современной организации: учебное пособие / Под общ. ред. С. Ю. Трапичина. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007.

4. Сердюк, И.И. Психологические аспекты управления персоналом: учебно-методическое пособие. – Краснодар: Краснодарский ЦНТИ, 2014.

УДК 341

Шевченко К. А.

Университет при МПА ЕвразЭС, Санкт-Петербург, Россия

Научный руководитель: к.ю.н., Стародубцев Ю. И.

РАЗВИТИЕ ГРАЖДАНСКИХ ОБЩЕСТВ В СТРАНАХ ЕАЭС

Евразийский экономический союз (ЕАЭС) представляет собой международное объединение, направленное на экономическую интеграцию ряда стран, расположенных в Европе и Азии. В настоящее время в него входит только ряд государств бывшего Советского Союза, но это не означает, что теоретически ЕАЭС не может расширяться за счет других государственных образований Евразии. Члены ЕАЭС постоянно расширяют сотрудничество между собой в экономическом, политическом и культурном плане, почему тема эволюции интеграционного процесса и сохраняет свою актуальность.