

УДК 65

ОБРАЗ ИДЕАЛЬНОГО РАБОТОДАТЕЛЯ ГЛАЗАМИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ НАПРАВЛЕНИЯ «УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ»

Порохнова Н.Н., студентка группы УКб-121

Бельдиева Е.А., студентка группы УКб-121

Научный руководитель: Россиева Д.В., ведущий инженер ОСМК

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово.

В настоящее время вопрос выбора наиболее удачного, во всех смыслах этого слова, места работы приобрел пущую актуальность, в связи с ускоренными темпами роста числа конкурирующих предприятий.

Неотъемлемой частью этого выбора, как правило, становится роль выбираемого работодателя.

То, что работодатель имеет прямое влияние на успех сотрудников своей компании и, следовательно, на успех самой компании на рынке не является новостью.

Социологами уже давно было доказано, что работник может пожертвовать высокой заработной платой ради лучшего отношения, и выбрать ту компанию, где его труд ценят выше [1].

Каким должен быть идеальный работодатель?

Понятие «идеальный работодатель» имеет относительный характер, ведь то, что для одних хорошо, для других может быть недопустимо. Однако идеальные параметры все же возможно выделить.

Однозначно, чтобы быть лучшим из руководителей надо проводить плановые и внеплановые мероприятия по сплочению коллектива, проявлять уважение ко всем подчиненным и проводить самоанализ действий и взаимоотношений с сотрудниками. И в целом создавать имидж успешного человека, своим примером воодушевляя каждого работника.

Так, например, в мире одним из лидеров является исполнительный директор и основатель Google Ларри Пейдж. По версии многих ведущих компаний, благодаря ему корпорация Google в настоящее время является самым мощным и самым дорогим брендом за всю историю. В настоящее время число сотрудников корпорации насчитывает около 53,600 человек, и с каждым годом число сотрудников возрастает вместе с числом успешных руководителей и высокопрофессиональных работников. Что доказывает прямое влияние руководителя на успех компании [2].

Нами было проведено исследование социального представления студентов старших курсов ТГУ и КузГТУ им. Т.Ф. Горбачева об образе идеального работодателя. В качестве испытуемых выступали студенты 3 и 4 курсов ТГУ и КузГТУ специальности «Управление качеством». Всего 64 студента, представители 2 потоков. Исследование было проведено методом анкетирования.

Анализ результатов показал следующее. Способность предоставить Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева 21-24 апреля 2015 г., Россия, г. Кемерово

желаемый уровень заработной платы для большинства респондентов (51%) стоит на 2 месте по важности, 39% опрошенных поставили данный параметр на 1 место.

Рекордную сумму голосов за расположение на 1 место в рейтинге параметров собрал параметр «содействие в обучении и развитии» (50%)

Такой параметр как «признание и поддержка» большинство респондентов расположили на 2 месте по важности (67%), 33% опрошенных расположили данный параметр на 3 место.

83% студентов считают, что такие качества руководителя как надежность и лидерство наименее важны (умение грамотно выстраивать отношения с сотрудниками и способствовать их стремлению к качественной работе путем применения достойных лидерских способностей).

Параметр «ведение хорошей корпоративной культуры и умение строить команду» занимает среднее положение в таблице, поскольку 84% респондентов отметили его как второстепенный по важности.

61% респондентов расположили параметр «способность предоставить комфортные рабочие условия» (транспорт, удобства в офисе, наличие сервисов) на 2 месте по важности и 20% на 3.

Большинство опрошенных разместили параметр «уважение к сотрудникам» на 3 место (78%) и только 1 человек считает этот параметр самым важным из представленных.

Такой параметр как «склонность к поощрению» (льготы, соц. пакет, благодарность и т.д.) распределился равномерно на 1 и 3 месте, 36% опрошенных считают, что это самое важное в работодателе, а 55% считают, что данное качество наименее важно.

Опросный лист

| № | Параметры | Степени важности | | |
|---|-----------------------------------------------------------------|------------------|----|----|
| | | 1 | 2 | 3 |
| 1 | Способность предоставить желаемый уровень заработной платы | 25 | 33 | 6 |
| 2 | Содействие в обучении и развитии | 32 | 18 | 14 |
| 3 | Признание и поддержка | 0 | 43 | 21 |
| 4 | Надежность и лидерство | 4 | 7 | 53 |
| 5 | Ведение хорошей корпоративной культуры и умение строить команду | 1 | 54 | 13 |
| 6 | Способность предоставить комфортные рабочие условия | 6 | 39 | 19 |
| 7 | Уважение к сотрудникам | 1 | 13 | 50 |
| 8 | Склонность к поощрению | 23 | 4 | 3 |

Исследование показывает, что большинство опрошенных студентов все же считают самым важным качеством идеального работодателя его возможность обеспечить работника высокой заработной платой, и при этом большинство респондентов считают, что уважение работодателя к сотрудником не имеет должного значения. В связи с вышесказанным, мы можем предположить, что большой процент студентов находятся в группе риска, и при определенных обстоятельствах могут столкнуться с жизненно важными проблемами при трудоустройстве. Нами была выявлена необходимость провести социально-педагогическую работу в рамках ВУЗа о важности выбора работодателя. Будущие менеджеры должны быть просвещены в том, что является основополагающим в управлении и руководстве, а что — второстепенным.

Список литературы:

1. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов. – М.: Экономика, 2000.
2. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннели Д.Х. Организации: поведение, структура, процессы. – М.: ИНФРА-М, 1999.
3. Иванова С. Мотивация на 100%. – М., 2005.
4. Иванова С. Искусство подбора персонала. – М., 2005.
5. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование. – М.: Дело, 2003.
6. Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами. – М.: Дело, 2002.
7. Магура М.И., Курбанова М.Б. Современные персонал-технологии. – М., 2003.
8. Майкл Армстронг. Стратегическое управление человеческими ресурсами. – М., 2002.
9. Макарова И.К. Управление персоналом: учебник. – М., 2002.
10. Управление персоналом организаций: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2003.
11. Чингос Питер Т. Оплата по результату. – М., 2004.
12. Шекшня С.В., Ермошкин Н.Н. Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернета. – М.: 2002.

Котова Л. Ключевые показатели эффективности системы управления персоналом // Кадровик. – 2010. - №12. – С.44-50.

Кошелева Ю. Мотивация персонала / Ю. Кошелева, М. Архипов, М. Токарева // Управление персоналом. – 2012. - №16. – С.12-34.

Минина В. Ключевые сотрудники организаций: подходы к идентификации и проблемы управления // Кадровик. – 2011. - №1. – С.86-98.

Михайлова А. «Четыре колеса» адаптации персонала // Кадровик. – 2011. - №2. – С.115-124.

Одегов Ю. Подходы к управлению человеческими ресурсами и их влияние на оценку эффективности работы с персоналом / Ю. Одегов, Л. Котова // Кадровик. – 2011. - №2. – С.82-90.

VII Всероссийская научно-практическая конференция
молодых ученых с международным участием
«Россия молодая»

Петрова Н. Вначале самолеты... ну а энергия, характер, интеллект – потом (подбор и оценка персонала) // Управление персоналом. – 2012. - №5. – С.46-49.

Половинко В. Профессиональная карьера менеджеров по персоналу // Кадровик. – 2011. - №3. – С.76-85.

Хадасевич Н. Развитие потенциала персонала организации // Кадровик. – 2010. - №1. – С.6-11.

Шутов И. Кейс-метод как одна из методик оценки персонала // Управление персоналом. – 2011. - №9. – С.34-39.