

ГРЕЙДИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК СОВРЕМЕННЫЙ СПОСОБ МОТИВАЦИИ

В. Шумков

3 курс, факультет экономики и управления
Научный руководитель – **ст. преп. Е.А. Лапа**

Для стабильной и оптимальной работы фирмы необходимо, чтобы каждый её элемент работал своевременно и правильно. Персонал является одним из ключевых элементов организации, обеспечивающим достижение её целей. Однако следует отметить, что персонал это совокупность физических лиц, обладающих определенными качественными характеристиками. Таким образом, можно сказать, что управление персоналом, один из важных аспектов менеджмента.

Ещё в начале XX в. руководители стали задумываться о том, как скоординировать работу персонала и направить её на достижение целей организации. Так появились первые теории мотивации. Мотивация это один из способов повышения производительности труда, являющийся ключевым направлением кадровой политики любой организации. Существует несколько методов мотивации персонала, один из этих методов – грейдирование.

Грейдирование это группировка должностей по определенным основаниям (определение «веса», классификация и пр.) с целью стандартизации оплаты труда в организации. Данный метод позволяет построить иерархию должностей в зависимости от их ценности для бизнеса и разработать соответствующую систему оплаты труда, точнее, базового вознаграждения, которое сотрудники получают за выполнение должностных обязанностей на «нормальном» уровне.

УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ

Е. Назарова

3 курс, факультет экономики и управления
Научный руководитель – **ст. преп. Е.А. Лапа**

Карьера это индивидуально осознанная позиция и поведение индивида, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека.

Карьеру можно разделить на профессионально-квалификационную, профессионально-должностную, статусную и монетарную.

По среде развития карьеру делят на межорганизационную и внутриорганизационную. По направлениям движения работника выделяют: вертикальную, горизонтальную, ступенчатую и центростремительную.

Для современной России характерны по крайней мере восемь типов карьеры: суперавантюрный, авантюрный, традиционный, последовательно-кризисный, прагматичный, отбывающий, преобразующий и эволюционный.

Процесс управления деловой карьерой на предприятии заключается в том, что с момента принятия работника на предприятие и до предполагаемого увольнения необходимо организовать его планомерное горизонтальное и вертикальное продвижение по системе должностей или рабочих мест. Работник должен знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе.

Работники могут воспользоваться четырехфазной программой развития карьеры, практикуемой «British Petroleum» (BPE): самооценка, постановка цели, планирование карьеры и стадия осуществления. Программа обеспечивает работникам открытую двустороннюю коммуникацию с их руководителями на всех четырех стадиях. Для того, чтобы поддержать новый дух открытости и доверия, программа развития карьеры носит добровольный характер, поскольку ни одного сотрудника не заставляют проходить все четыре стадии. На протяжении всего процесса BPE предоставляет необходимые возможности, но воспользоваться ими или нет – решают сами сотрудники.

ЧТОБЫ СОБЕСЕДОВАНИЕ ПРОШЛО УСПЕШНО

Г. Кадыргулова, А. Сидоренко

2 курс, факультет экономики и управления

Научный руководитель – **асс. О.Л. Юданов**

По нашему мнению, собеседование можно считать успешным, если будут удовлетворены взаимные интересы организации и соискателя и при этом они потратят минимум своих ресурсов. Наглядно это выглядит так:

Максимальная польза + Минимальные затраты = Успешное собеседование.

Чтобы определить, как сделать собеседование успешным, рассмотрим основные ошибки соискателей при поиске работы (таблица 1) и основные ошибки работодателей при подборе персонала, а также предложим способы устранения этих ошибок.