

ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

Горбаткова Анастасия Федоровна

магистрант 1-ого курса,

ИСОиП (филиал) ДГТУ в г. Шахты;

Кушнарера Инна Викторовна

канд. экон. наук, доцент,

ИСОиП (филиал) ДГТУ в г. Шахты

ПУТИ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация. В статье рассмотрены основные трактовки профессиональной этики, последствия нарушения профессиональной этики, основные приемы с целью качественного подбора персонала, разработка мероприятий по предупреждению нарушения профессиональной этики среди действующих сотрудников организации.

Ключевые слова: профессиональная этика, отбор, кадры, человеческий капитал, трудовые ресурсы, персонал.

Одним из резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов является повышение уровня профессиональной этики на предприятии.

В сфере делового общения участники делового процесса обязаны соблюдать профессиональную этику, при этом минимизировать проявление личных симпатий и антипатий. Именно контроль тонкой грани между личными взаимоотношениями и деловым общением является важной задачей в процессе управления человеческим капиталом.

Под профессиональной этикой понимают отрасль этического знания, которая отражает уровень нравственного отношения человека к обществу и к самому себе в различных проявлениях: содержании, средствах, процессе и последствии про-

ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

фессиональной деятельности. Понятие профессиональной этики может трактоваться по-разному (рисунок 1) [1, с.114].



Рисунок 1 – Трактовки понятия «профессиональная этика» [1]

Не смотря на разные трактовки термина «профессиональная этика», целью является определение уровня владения сотрудниками этических норм и правил, которые становятся их личностными принципами.

Профессиональная этика – это кодекс профессионального поведения, который предписывает определенные моральные требования для достижения максимальных результатов в своей профессиональной деятельности [1, с. 145].

ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

В деловые коммуникации вступают работники, которые обладают различным типом темперамента, характером, принципами и др. Иногда личные качества могут служить барьером для плодотворной профессиональной деятельности, вызывая нарушения профессиональной этики. К таким нарушениям профессиональной этики относят:

- проявление грубости, высокомерия, неуважения к подчиненным (не ценится время сотрудника, его заставляют «ловить» себя или долго ждать, говорить с посетителями, не отрываясь от бумаг, не предложить посетителю сесть).

- невыполнение обещаний;

- нетерпимость к чужим мнениям. Каждый специалист ценится за свое профессиональное мнение. В развитие этой идеи в менеджменте формулируется следующий принцип: «если два эксперта во всем согласны, то один из них лишний»;

- подавление критики;

- ущемление прав подчиненных;

- злоупотребление властью (например, навязывание подчиненным неофициальных заданий). К злоупотреблению служебным положением можно отнести и насмешки. Ведь подчиненный может просто бояться отвечать так, как он ответил бы, если бы «шутник» не был его начальником.

- назначение исполнителю «над головой» непосредственного руководителя [2, с. 77];

- сокрытие информации. В случае предстоящей реорганизации или сокращения численности руководство утаивает информацию об этом, оттягивая неприятный момент принятия решения и его оглашения. Однако отсутствие информации в команде по таким жизненно важным вопросам приводит к слухам, обычно более неприятным, чем скрытые обстоятельства. В результате создается нервная обстановка, в которой каждый незначительный инцидент чреват конфликтом.

ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

– критика, которая унижает подчиненного. Чтобы критика не принижала достоинства человека, необходимо соблюдать определенные правила;

– сознательно провоцировать конфликты между подчиненными – управление по принципу «разделяй и властвуй» [2, с.78].

Уровень нарушения профессиональной этики может быть гораздо серьезней. К таким нарушениям относят:

1) Разглашение коммерческой тайны (подпункт б пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ) [6].

2) Поведение или поступки сотрудников, которые привели к подрыву репутации организации и др.

Более серьезные нарушения профессиональной этики влекут за собой ответственность, которая может выражаться в следующих последствиях:

1. Если член организации нарушил правила профессиональной этики, то ему грозит вынесение предупреждения с публичным извещением и/или наложение штрафа в размере от 50 до 500 минимальных размеров оплаты труда.

2. В результате нарушения правил профессиональной этики, которое послужило причиной ряда убытков для предприятия либо привело к ущербу деловой репутации, возможно наложение штрафа в размере от 300 до 500 минимальных размеров оплаты труда или увольнение работника из организации [3, с. 61].

Таким образом, непрофессиональное поведение сотрудников способно не только способствовать разрушению деловых взаимоотношений, но и навредить всей организации в целом.

Для того чтобы предупредить нарушение профессиональной этики в трудовом коллективе, необходимо особое внимание уделить другому аспекту в управлении человеческим капиталом, а именно подбору и отбору кадров при приеме на работу. Тщательный и детальный отбор персонала при приеме в организацию важен для лучшего понимания личности потенциального работника, его типа темпе-

ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

раamenta, характера, склада ума и возможных реакций на разного рода сложности профессиональной деятельности.

Для качественного подбора персонала помимо изучения резюме соискателя, проведения интервью или собеседования, важно уделить внимание различного рода психологическим тестам, которые помогут определить наличие у кандидата определенных личных качеств, принципов, а также профессиональных умений и навыков, и уровня профессиональной этики. С этой целью применяют следующие способы:

1) Стрессовое интервью. Такого рода интервью должно проходить в максимально напряженной психологической обстановке. Можно использовать следующие методы:

- перекрестный опрос,
- метод «добрый и злой полицейский»,
- уточняющие вопросы: большое количество таких вопросов, интерес к мелким деталям,
- нестандартные вопросы, набор достаточно стандартных, но «заковыристых» вопросов (Зачем нам нанимать Вас на работу?),
- психологическое давление: внешние мешающие факторы и поведение интервьюера [4, с.249].

2) Модельные упражнения. Этот способ заключается в моделировании бизнес-ситуаций, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности. Кандидату необходимо выработать индивидуальное решение, найти выход из сложившейся ситуации, проявить оригинальность и достичь поставленной цели в короткие сроки. Данный способ позволяет следить за ходом мыслей и рассуждениями соискателя, делать выводы об уровне его компетентности, мышлении и организационных способностях.

ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

3) Деловые игры. Деловые игры также заключаются в моделировании ситуаций, в которых кандидат может проявить свои личные качества и принципы, уровень этики. Примерами таких игр могут быть: «Представьте, что вы менеджер нашей фирмы. Вам нужно мотивировать сотрудников для повышения производительности трудового процесса. Как вы этого добьетесь?», «Вам звонит недовольный клиент, который настроен достаточно агрессивно. Он требует разговор с директором. Вам необходимо его успокоить. Ваши действия?», «Вы узнали, что об одном из сотрудников в фирме ходят сплетни, какова будет ваша реакция?» и т.д. [4, с.250].

Проведение собеседования с использованием подобных техник позволяет определить наличие у кандидата таких личных качеств, как: стрессоустойчивость, находчивость, адаптивность к изменяющимся условиям, нравственность, личные ценности, степень агрессивности, склонности к лидерству и т.д. Зная о наличии или отсутствии в кандидате определенных качеств и реакций на возможные ситуации в процессе профессиональной деятельности, специалист по подбору кадров принимает решение о найме или отклонении данной кандидатуры. Такие меры позволяют проводить качественный отбор персонала, который будет способен соблюдать нормы и требования профессиональной этики.

Для предупреждения нарушения профессиональной этики среди действующих сотрудников организации также следует проводить различных мероприятия:

1. Создание корпоративных традиций. Например, каждый понедельник можно организовывать встречи, на которых подводить итоги прошедшей недели и давать следующие задания. А каждую пятницу выбрать самого выдающегося сотрудника и поощрять его как-либо.

2. Проведение коллективных мероприятий: Дни рождения на работе, корпоративные праздники, походы. Неформальное общение сближает людей, освобождая их от оболочки деловой этики. Важно позволить сотрудникам быть самими

ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

собой – так они лучше поймут друг друга и начальника, что положительно скажется на деловом общении.

3. Организация тимбилдинг. Это командные мероприятия, направленные на сплочение коллектива. Многие компании специализируются на проведении тимбилдинга: изучают рынок и выбирают подходящие предложения.

4. Мозговой штурм. Мозговой штурм – это плотное коллективное усилие решить проблему. Необходимо дать сотрудникам час времени, и пусть они предлагают все, что могут придумать. Затем нужно выбрать наиболее удачные идеи из предложенных и смело воплотить их в жизнь. Мозговые штурмы – это отличный способ раскрыть потенциал каждого сотрудника. Иногда самые яркие идеи предлагают скромные сотрудники, тихо сидящие в углу офиса [5, с.49].

5. Поощрять. Для этого важно: разработать систему рангов и званий, сделать значки разных цветов, ввести систему бонусов. Люди будут вовлечены в этот процесс и будут рады работать над достижением поставленной цели.

Исходя из выше сказанного, можно сделать вывод, что контроль соблюдения профессиональной этики достаточно важный вопрос. Ведь нарушения профессиональной этики в организации может способствовать не только разрушению деловых взаимоотношений, но и ухудшению репутации всего предприятия, что может привести к серьезным убыткам. Чтобы избежать негативных последствий нарушения профессиональной этики, внимание необходимо уделять не только развитию действующих сотрудников организаций, но и проводить строгий качественный отбор при приеме на работу.

Список литературы

1. Лавриненко, В. Н. Деловая культура: учебник / В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышова, В. В. Кафтан; под редакцией В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышовой – Москва : Издательство Юрайт, 2018. – 118 с.
2. Павлова Л. Г. Деловые коммуникации: учебник / Л.Г. Павлова, Е.Ю. Кашаева – Москва : КНОРУС, 2016. – 304 с.

ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

3. Главатских О. Б. Основные подходы к формированию человеческого капитала / О. Б. Главатских // Вестник ИжГТУ им. М.Т. Калашникова. – Ижевск, ИГТУ им. М.Т. Калашникова. – 2008. – № 4 – С. 60-63.
4. Плугина Ю. А. Современные методы профессионального развития персонала предприятия. / Ю. А. Плугина // Вісник економіки транспорту і промисловості. – № 43. – 2013. – С. 248-254.
5. Шурыгина Т. Ю. Методы обучения как главная составляющая системы развития персонала. / Т.Ю. Шурыгина, И. В. Барыло // Инновационные технологии в машиностроении, образовании и экономике. - №2. – 2016. – С. 47-51.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [ред. от 31.07.2020] / Официальный сайт компании «КонсультантПлюс». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 16.08.2020).