

групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов.

Значение социального партнерства заключается в том, что оно:

- а) является новым методом трудового права, служащим для урегулирования противоречий интересов работников и нанимателей, органов государства;
- б) признано налаживать взаимоотношения работников и нанимателей согласно формам и принципам, предусмотренным Трудовым кодексом.

Партнерству присущи следующие черты: преимущественно переговорный характер разрешения противоречий; согласование социально-экономической политики; разработка мер защиты интересов партнерства; участие наемных сотрудников в управлении.

Принципы социального партнерства:

- 1) равноправие сторон;
- 2) соблюдение норм законодательства;
- 3) полномочность принятия обязательств;
- 4) отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- 5) взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации;
- 6) учет реальных возможностей принятия реальных обязательств;
- 7) обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;
- 8) добровольность принятия обязательств.

На практике доказано, что социальное партнерство как инструмент антикризисного управления помогает обеспечить: взаимосвязь наемных работников и работодателей с целью защиты интересов наемных работников в ходе реализации антикризисных программ; снижение и смягчение остроты социальных конфликтов; повышение прозрачности принимаемых властью и работодателями решений.

УДК 677.023.77

ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ПО «ЭНЕРГОКОМПЛЕКТ»)

Коробова Е.Н., доц., Марковский Е.В., студ.
*Витебский государственный технологический университет
г. Витебск, Республика Беларусь*

Готовность и желание человека выполнять свою работу являются одними из ключевых факторов успеха функционирования организации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком.

Для анализа степени удовлетворенности персонала в ООО ПО «Энергокомплект» было проведено анкетирование.

При исследовании степени удовлетворенности заработной платой была выявлена следующая закономерность: 95,2 % довольны уровнем своей заработной платы; все согласились с тем, что при достижении высоких результатов их работы они будут дополнительно вознаграждены или премированы; 96,8 % проголосовали за то, что ответственное отношение к делу

и инициатива в организации поощряется.

Проанализировав внутренние взаимоотношения в коллективе, были получены следующие результаты: все сотрудники согласились, что в организации работает дружный и сплоченный коллектив, где самостоятельно решаются возникающие разногласия, коллеги выполняют работу с полной отдачей, новые сотрудники нанимаются в соответствии с их квалификацией.

Исследование вовлеченности сотрудников в деятельность организации и информированность о протекаемых процессах показало: 96,8 % участников анкетирования точно понимает, каких результатов руководство ожидает от их работы; 87,1 % опрошенных информированы о различных сторонах жизни и деятельности организации; все согласились с тем, что вся необходимая служебная информация доступна работникам, доводится своевременно, ясно и четко, а также работники хорошо знают свои производственные задачи и точно понимают, как их выполнять.

После проведения исследования степени удовлетворенности условиями труда было выявлено: 96,8 % работников соблюдают правила, инструкции, предписания, принятые в организации; 100 % подтвердили возможность проходить дополнительное обучение, которое помогает выполнять работу на более высоком уровне; 98,4 % согласны с тем, что на предприятии созданы в целом комфортные, удобные условия для труда; все высказались о том, что место, где они работают, достаточно защищенное и безопасное, а также есть все необходимое, чтобы выполнять свою работу наилучшим образом (материалы, оборудование, условия, знания).

В результате проведенного анализа и полученных результатов можно сделать следующие выводы: сотрудники считают ООО ПО «Энергокомплект» отличным местом для работы, они готовы рекомендовать работу в организации своим друзьям и близким. На предложение работать в другом месте с такими же условиями труда и размером заработной платы, что и в исследуемой организации, опрошиваемые ответят отказом. Сотрудники планируют работать в организации еще не менее 12 месяцев и в целом удовлетворены условиями работы.

Полученные данные можно использовать для планирования и внедрения изменений, корректировки кадровой политики организации, разработки программы развития и мотивации персонала.

УДК 677.023.77

ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ ВОЗРАСТНЫХ СОТРУДНИКОВ

Дуракова И.Б., проф.

*Воронежский государственный университет
г. Воронеж, Российская Федерация*

Концепция замедления кадровой старости и сохранения успешности возрастных работников становится новой нормальностью. Обоснованная демографическими факторами, дефицитом рабочих, специалистов и руководителей, актуальным профилем ориентированных на изменения рабочих мест, переоценкой ценностей, концепция по своим целям и содержанию приобретает масштаб наднациональной ориентированности.

Результативная и успешная работа – в определенной степени понятия синонимичные, так как характеризуют полностью выполненное задание, достижение цели. Термин «результат»