

изводстве менеджеров в России. В 21 веке ни одна компания не может быть успешной без профессионального менеджера, поэтому мы можем утверждать, что исследуемая нами профессия является крайне востребованной в настоящее время, а также будет востребованной на многие годы вперед.

Список литературы

1. Минобрнауки определило Топ-5 высокооплачиваемых профессий для выпускников вузов. – URL: <http://expert.ru/2016/06/22/top-5/> (дата обращения: 30.11.2016).
2. Самые востребованные профессии сейчас. – URL: <http://russia.trud.com/salary/692/67317.html> (дата обращения: 30.11.2016).
3. Список востребованных специальностей к 2020 году. – URL: <http://ibusiness.ru/> (дата обращения: 30.11.2016).
4. Топ-10 самых престижных профессий 2015 года. – URL: <http://basetop.ru/samyie-prestizhnyie-professii-2015-goda-v-rossii/> (дата обращения: 30.11.2016).

ИССЛЕДОВАНИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НА ПРЕДПРИЯТИИ ЗАО «ЗАП-СИБТРАНСТЕЛЕКОМ»

Бульшев С.А., Лунина Т.А.

*Сибирский государственный университет путей
сообщения, Новосибирск, e-mail: stepan003@icloud.com*

Экономическое развитие в современном мире базируется на росте производительности труда. Именно производительность труда в большей степени, чем какой-либо другой фактор, определяет уровень и качество жизни всего общества и является в долгосрочной перспективе наилучшим показателем экономической эффективности деятельности.

Таким образом, существует острая необходимость в повышении производительности труда. Под производительностью подразумевается выполнение ряда действий в определенный период времени. Следовательно, контроль производительности не может быть осуществлен без системы контроля за рабочим временем. В данный момент широко распространены различные варианты таких систем. Некоторые считают информацию с пропусков или биометрические данные на входе в офис. Другие фиксируют момент включения либо выключения компьютера сотрудника. Третьи – начинают учитывать рабочее время после запуска соответствующей программы. Таким образом, классические системы контроля и учета рабочего времени не различают продуктивно и непродуктивно потраченное время. И таблицы учета рабочего времени, составленные такими программами, говорят лишь о том, что сотрудник был в офисе. Но это не значит, что все это время он работал. Чтобы обеспечить должный уровень менеджмента, внедрить новые технологии и помочь руководителям узнать насколько эффективно проходил рабочий день и какую продуктивность имеет каждый сотрудник для компании, необходимо вести учет фактически отработанного времени, а не времени, которое сотрудник просидел на стуле, общался с коллегами или переписывался в социальных сетях.

Однако следует отметить сложность данного вопроса в контексте определения показателей производительности офисного (интеллектуального?) труда. Существуют некоторые особенности: сотрудник в офисе занимается интеллектуальным трудом, оценить который количественно невозможно, из этого следует проблема контроля продуктивности данного класса персонала, с развитием информационных технологий появилась возможность сбора и обработки информации о тысячах сотрудников определяя их производственную эффективность, получая доступ ко всей информации внутри организации, упрощая контроль и оказывая помощь в принятии решений руководителям.

В связи с этим растет интерес руководителей к таким системам, основные задачи которых состоят в повышении эффективности использования рабочего времени персонала предприятия, а также контроль за информационными ресурсами организации и их защите.

Объектом исследования является система автоматизированного учета рабочего времени. В методологическом отношении очень важным оказывается понимание и учет класса этой системы. Она относится к классу социально-экономических систем. А это значит, что основополагающим ее элементом является человек, деятельность человека определяет особенности всех процессов ее функционирования и развития. Связи, благодаря которым существует эта система, характеризуют сложные и противоречивые отношения между людьми, основанные на их интересах, ценностях, мотивах и установках.

Какими бы совершенными ни были современные технические средства, их роль зависит от интересов человека, мотивов использования и освоения.

Система управления строится на деятельности человека. Можно исследовать технику, но нельзя исследовать ее в отрыве от человека и от всех факторов ее использования в его деятельности.

Предмет – механизмы повышения эффективности использования рабочего времени

Целью данного исследования является анализ преимуществ и недостатков нового типа автоматизированных систем учета рабочего времени.

Проблема учета рабочего времени заключается в том, что классические программы контроля и учета рабочего времени не различают продуктивно и непродуктивно потраченное время. И таблицы учета рабочего времени, составленные такими программами, говорят лишь о том, что сотрудник был в офисе.

Методология. Методология – ключевой аспект стратегии в разработке и принятия правильного решения. Рассматривая методологическую парадигму как базовую среду для выбора методов проведения исследований и выбора наиболее оптимального и максимально полного освещения интересующего вопроса в контексте конкретного предприятия.

Поскольку класс системы, как и ее прямое отношение к социально-экономической сфере управления организацией определил ключевыми – методы социологического исследования. Был применен метод фокус групп (Р. Мертоном и П. Кендалл 1944) а также интервьюирование персонала в случайном порядке. В действительности самым полным и информативным методом исследования является эксперимент. Поэтому был произведен тестовый запуск данного решения на базе новосибирского офиса компании Транстелеком – магистрального оператора связи в сибирском федеральном округе Российской Федерации.

Обзор литературы. Время ограниченный ресурс, он не восполняется, и необходим для любой операции. North: Y (2004) определяет управление временем как организацию задач или событий путем оценки времени, которое потребуется на выполнение задачи, а также определение времени, когда задача будет завершена, таким образом возможны корректировки событий, которые могли бы замедлить процесс выполнения задачи. Не стоит заблуждаться и считать, что основная задача менеджмента рабочего времени – это повышение количества выполненных действий. Ключевая задача менеджмента рабочего времени – концентрация трудовых ресурсов на наиболее важных проектах повышая продуктивность и результативность. Но это не все положительные стороны данного подхода. Организованное использование ра-

бочего времени позволяет сотрудникам справляться со стрессом, конфликтами, давлением обстоятельств наилучшим образом и, таким образом, позволяет персоналу не перегружать и сохранить безопасный для здоровья уровень трудозатрат, избегая выгорания. Тайм-менеджмент представляет собой совокупность из принципов, навыков, инструментов, а также вспомогательных систем, используя которые достигается наилучшая производительность труда в совокупности с заботой о социальном климате организации. Управление временем это полезный навык, зачастую на него обращают внимание только при наступлении крайней необходимости.

Claessens, Roe, Rutte (2009) отмечают, что тайм менеджмент не так прост и существуют значительные сложности в реализации стратегий эффективного управления. Существуют прецеденты, когда классические инструменты повышения продуктивности не дают результатов.

Таким образом, мы подходим к проблеме контроля активности сотрудников. Arnold S. (1962), отмечает важность контроля. Организации диктуют нормы и правила, не только для соблюдения порядка и достижения своих целей, но и для сохранения здоровья и жизни собственного персонала, таким образом, образуется сложнейшая система социальных, информационных, производственных связей. Arnold S. (1962) говорит о скалировании сложности контроля от сложности системы. Однако, кроме очевидной проблемы перегруженности сотрудников существуют проблемы этического, морального социального характера. Arnold S. (1962) провел исследование, в ходе которого на предприятии был продемонстрирован рост производительности сотрудников при использовании механизмов контроля, равный 20 % – 40 %.

Следует отметить, что механизмы мониторинга и контроля производительности труда, а также безопасности жизнедеятельности в современном мире отточены и работают. Но наблюдается острая нехватка исследований по контролю информационных ресурсов, а также производительности сотрудников интеллектуального труда.

Выбранная стратегия и методы. Стратегия исследования подразумевала социологическое исследование, а также тестовый запуск подобной системы для глубокого анализа. Таким образом, был проведен анализ наиболее популярных программных продуктов. На рынке систем контроля рабочего времени. В ходе данного анализа удалось связаться с компанией «Search inform», которая согласилась предоставить последние поколения подобных систем. Продукт от «Search inform» отличается от конкурентов комплексным подходом в контроле над информационными ресурсами предприятия обеспечивая не только достоверную информацию о продуктивности, но также и контроль над распространением и социальными настроениями в коллективе. Удалось получить возможность бесплатного тестирования их продукта сроком на 2 месяца с целью исследования и получения достоверных результатов.

Исследование коллектива в соответствии со стратегией было проведено по выбранным подразделениям предприятия из которых были составлены фокус группы по сферам производственной деятельности. В ходе данного исследования были выявлены негативные настроения коллектива к повышению контроля. Многие сотрудники показывали неприятие к подобному методу контроля, а также явный страх штрафов и дисциплинарных наказаний, однако руководители поддерживали подобную систему контроля и мониторинга.

Количественная и качественная выработка. Руководитель отдела корпоративных систем воспринял данную идею с хорошей стороны: – «Используя подобные системы руководители получают возможность внедрения гибкой системы премирования за активную деятельность своих сотрудников», однако персонал его отдела негативно отнесся к внедрению системы мониторинга и контроля использования «Личная переписка не имеет отношения к моей работе, и интерес руководителя к подобному я считаю незачинным» – Высказал свое мнение один из специалистов: – «Как я могу быть уверенным в том, что подобный контроль не повредит моему привычному рабочему распорядку – ведь каждый человек сам выбирает как ему удобнее выполнять поручения руководителей». Некоторые напротив, проявили безразличие и высказали в качестве своего мнения что данное решение не сможет значительно повлиять на их трудовой процесс.

Придерживаясь выбранной стратегии, было проведено дополнительное интервьюирование случайно выбранных сотрудников в индивидуальном порядке. Данное исследование показало, что страх сотрудников вызван нехваткой доверия и непониманием положительных сторон данной системы. Когда персонал отдела корпоративных систем посвятили в возможность внедрения системы премирования – поскольку стало возможным качественно оценить производительность с помощью данной системы, некоторые изменили свое мнение, однако недоверие сохранилось «Премирование и оценка труда – это замечательно, но я не уверен, что моя производительность будет оценена по достоинству».

Для дальнейшей оценки был использован метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации более известный как SWOT-анализ

Внутренняя среда.

Сильные стороны принимаемого решения

- Снижение затрат на оплату труда
- Сокращение штата сотрудников
- Увеличение производительности
- Улучшение взаимосвязи руководитель – руководитель – подчиненный.

Слабые стороны

- Сложная социальная обстановка на предприятии
- Не простой процесс внедрения нового решения
- Заключение доп. соглашения и урегулирование

юр. вопросов

Внешняя среда.

Положительные стороны

- Улучшение всех информационных аспектов компании
- Привлечение новых клиентов
- Ускорение темпов роста
- Увеличение прибыли
- Отрицательные стороны
- Предприятие может не справиться с возросшей на него нагрузкой в следствии сокращения штата
- Ввиду усиленного темпа и увеличения продуктивности может снизиться качество

Вывод и этические проблемы.

В заключение, рассмотрев и опробовав на предприятии автоматизированную систему учета рабочего времени, были выявлены проблемные моменты в реализации данной системы.

В ходе исследования был выявлена наивысшая значимость этической составляющей подобного управленческого решения. Поэтому необходимо с особой тщательностью подготовить социальный климат для внедрения данных систем это поможет из-

бежать негативного настроения сотрудников и уберезит предприятие от лишних вложений.

При внедрении систем контроля рабочего времени и мониторинга производительности персонала, необходимо придерживаться следующего алгоритма:

Необходимо начать процесс внедрения с проведения разъяснительных тренингов, донеся до персонала итоговую мысль, что данное решение не метод контроля, а инструмент повышения эффективности.

Сосредоточить внимание персонала на положительных сторонах внедрения данных систем (возможность премирования и справедливая оценка трудовых затрат).

Внедрение должно быть постепенным и плановым начиная с положительных для коллектива предприятия новшеств, с оглаской на социальную напряженность коллектива

Руководители должны понимать механизм и правильно использовать данный инструмент в процессе повышения эффективности планирования.

Очевидно, что при правильном внедрении автоматизированных систем учета рабочего времени эффективность труда работников однозначно возрастет. Более того, как показывает практика, система учета рабочего времени может стать впоследствии важным элементом построения системы управления подразделениями компании

В итоге учет рабочего времени позволяет диагностировать системные проблемы организации. Компании, раньше других пришедшие к пониманию преимуществ контроля за затратами на управление персоналом и рабочим временем подчиненных, имеют больше шансов выиграть в конкурентной борьбе на потребительском рынке.

Список литературы

1. Arnold S. (1962). Control in organizations: individual adjustment and organizational performance. NY: Sage Publications
2. Brooks, Chad (2014). Does Your Business Need Time Tracking Software? Business News Daily.
3. Claessens, B.J.C., Roe, R.A. & Rutte, C.G. (2009). Time management: logic, effectiveness and challenges. London, UK: Routledge
4. North: J (2004). God's Clock maker; Richard of Wallingford & the invention of time; NY
5. Project Management Institute (2004). A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide)
6. Raymund Flandez (2004). Unanet's Software Lets Managers Watch Work in Progress. Washington Post.

ВОПРОСЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОПЕРАТОРОВ СВЯЗИ РФ

Токарева Ю.А., Лунина Т.А.

Сибирский государственный университет путей сообщения, Новосибирск, e-mail: julia_tokareva94@mail.ru

В последние годы проблеме экономической безопасности стало уделяться все большее внимание. Экономическая безопасность рассматривается не только на уровне страны (это наиболее изученная область), но и на уровне, предприятия, личности. Несмотря на относительную изученность вопроса экономической безопасности страны, единого понимания сущности данного явления нет.

Существует несколько точек зрения в определении понятия экономическая безопасность. Одним из первых отечественных ученых, введшим понятие «экономическая безопасность» в область экономики, является академик Л. И. Абалкин. Он определил это явление как «...совокупность условий и факторов, обеспечивающих независимость национальной экономики, ее стабильность и устойчивость, способность к постоянному обновлению и самосовершенствованию». Со временем появилось множество различных определений данного понятия. Например, Л.П. Гончаренко, считал, что «экономическая без-

опасность – это состояние экономических, юридических, организационных связей материальных и интеллектуальных ресурсов организации, при котором гарантируется стабильность ее функционирования, финансово-коммерческий успех, прогрессивное научно-техническое и социальное развитие»¹. Со всем другой подход содержится в трактовке экономической безопасности, приведенной В. Забродским и Н. Капустиным, раскрывающей ее сущность как количественную и качественную характеристику свойств организации, отражающих способность «самовывживания» и развития в условиях возникновения внешних и внутренних экономических угроз². В связи с вышесказанным можно сделать вывод о том, что точной трактовки определения «экономическая безопасность» в настоящее время не существует. Моя позиция больше склоняется к мнению Л.П. Гончаренко, дополняя лишь тем, что все вышеперечисленное автором, а именно состояние экономических, юридических, организационных связей материальных и интеллектуальных ресурсов организации это совокупность всех ресурсов, в которых организация может функционировать в условиях конкуренции и риска.

Уровень экономической безопасности является одним из основных показателей инвестиционной привлекательности и надежности предприятия. Уровень экономической безопасности предприятия — это характеристика его жизнеспособности.

Услуги связи — это специфичный вид бизнеса. Главная его особенность в том, что оператор связи не может работать, опираясь только на своё собственное оборудование и линии связи. Он вынужден использовать всю инфраструктуру связи, имеющую множество различных собственников. Он не в состоянии заключить договор с каждым оператором, ресурсы которого использует, поэтому свобода договора в данной области относительно невелика. Отрасль связи подвергается особенно подробному регулированию со стороны государства. В частности, устанавливаются единые правила присоединения сетей связи и пропуска трафика, единые правила эксплуатации средств связи, жёсткие технические требования к оборудованию и т.п.

В Концепции развития рынка телекоммуникационных услуг Российской Федерации выделяются следующие виды операторов: 1) традиционный оператор связи — оператор связи, созданный на базе государственных предприятий связи в результате процесса их приватизации и реорганизации; 2) новый оператор связи — индивидуальный предприниматель или юридическое лицо, получившие лицензию на оказание услуг связи после 1990 г., при этом ранее не оказывавшие услуги связи на сети связи общего пользования. В России среди сотовых операторов выделяются три компании — МТС, Мегафон, Билайн. Они имеют наибольшее число абонентов. Остальные сотовые операторы имеют значительно меньше клиентов и представлены только в отдельных регионах РФ. Популярными операторами, но не входящими в «большую тройку», можно назвать Tele2 и Ростелеком.

Состояние экономической безопасности предприятия необходимо проводить по определенной системе основных показателей. Они должны отражать отраслевую специфику и условия деятельности предприятия. К ним отнесены: производственные, финансовые и социальные показатели.

Производственные показатели включают в себя динамику производства (рост, спад, стабильное состояние, темпы изменения), оценку конкурентоспо-