

Проблемы в формировании профессионального коллектива

Современные требования развития специалистов высокого уровня предполагают рассматривать их деятельность как способ социально-экономического и духовного взаимодействия. Профессиональный уровень специалистов заметно облегчает организацию и координацию работы коллектива. Руководитель коллектива, основываясь на компетентности сотрудников, делегирует им часть управленческих функций, создаёт из соответствующих специалистов целевые группы для решения сложных профессиональных проблем. Поэтому очевидно возрастающее внимание к формированию профессионального коллектива, анализу возникающих преград.

Цель данной работы – изучение требований, предъявляемых к формированию профессионального коллектива.

Профессиональный коллектив обладает следующими признаками:

- наличие общих целей;
 - наличие определённой культуры, выраженной в общих ценностях, символике, нормах и правилах поведения;
 - требования к физическому и моральному облику его членов.
- Требования, предъявляемые к формированию профессионального коллектива:
- совместимость психологических особенностей;
 - стиль руководства;
 - производственная этика;
 - характер труда;
 - потребности и способности в производственном коллективе.

Работники коллективов реагируют на внутренние и внешние события по-разному, проявляют различную степень сплоченности, целеустремленности и результативности в решении возникающих проблем. В одних коллективах люди испытывают чувство удовлетворения от работы, показывают высокую производительность труда, проявляют инициативу и творчество. В других – несогласованность, недовольство. Почему такие различия имеют место? Если не принимать во внимание материально-вещественные стороны производства, то здесь выйдут на первый план психологические факторы: морально-психологический климат, сплочённость работников, психологическая совместимость работников.

К признакам, по которым косвенно можно судить об атмосфере в коллективе, относятся уровень текучести кадров; производительность труда; качество продукции; количество прогулов и опозданий; количество претензий, жалоб, поступающих от сотрудников и клиентов; выполнение работы в срок или с опозданием; аккуратность или небрежность в обращении с оборудованием; частота перерывов в работе.

Для создания благоприятного психологического климата важен стиль руководства, который порождает определенные, устойчивые и прочные правила поведения сотрудников, их внутренние убеждения по отношению к работе и коллективу. То, каким руководителем видит сотрудника, какие черты ему приписывает, как расценивает его поведение, принципиально важно для дальнейшего взаимодействия [1].

Под этикой понимается, в широком смысле слова, совокупность универсальных нравственно-психологических и моральных норм поведения. Соблюдение этики производства повышает самооценку каждого работника и статус предприятия в целом, делает бренд предприятия уважаемым и способствует приобретению постоянных клиентов и партнеров.

Характер труда человека и выполняемые в сельском хозяйстве работы имеют свои особенности:

- сельском хозяйстве тесно переплетается действие экономических законов с природными;
- процесс труда и производство продукции в аграрных предприятиях непосредственно связанные с землей, ее качеством и плодородием, характером использования;
- сельскохозяйственные предприятия работают в условиях риска и неопределенности, поскольку на результаты производства значительно влияют природные условия;
- сезонность производства, которая в значительной степени влияет на организацию труда, эффективное использование техники, трудовых ресурсов.

По состоянию на 01.01.2013 в организациях сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства работает свыше 90 тыс. руководящих работников и специалистов (95 % от потребности), что на 1 % выше обеспеченности в 2012 г. С 2006 по 2013 гг. сменяемость руководящих работников и специалистов в целом по республике остается на прежнем уровне и составляет 11 %, сменяемость главных специалистов снизилась на 1 %. Одна из причин - реорганизация организаций. Из 31068 руководителей организаций сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства 15 314 (или 49,3%) человек имеют высшее образование, 11517 (или 37,3 %) – среднее специальное, профессионально-техническое – 1893(или 6,1%), общее среднее и общее базовое – 2284 (или 7,3 %). Специалисты организаций с высшим образованием составляют 19919 (или 33,4 %), со средним специальным - 26711 (или 44,7 %) [2].

За последние пять лет на 6 % увеличилось количество руководителей и специалистов в возрасте до 31 года и составило 24 %. При этом количество молодых руководителей увеличилось на 2 %, главных специалистов - на 6 %, что составляет соответственно 6 % и 22 % .

В аграрном секторе практически решена проблема прибытия молодых специалистов к местам распределения. Так, если в 2005 году не прибывало около 13% выпускников высших и средних специальных учреждений образования по неизвестным причинам, то уже в 2013 году эта цифра составила всего 0,3 % выпускников ВУЗов, и 0,4 % выпускников ССУЗов. По состоянию на 01.10.2013 г. в сельскохозяйственных организациях республики после двухлетней отработки продолжают работать 44 % специалистов с высшим и 45 % процентов со средним специальным образованием [2].

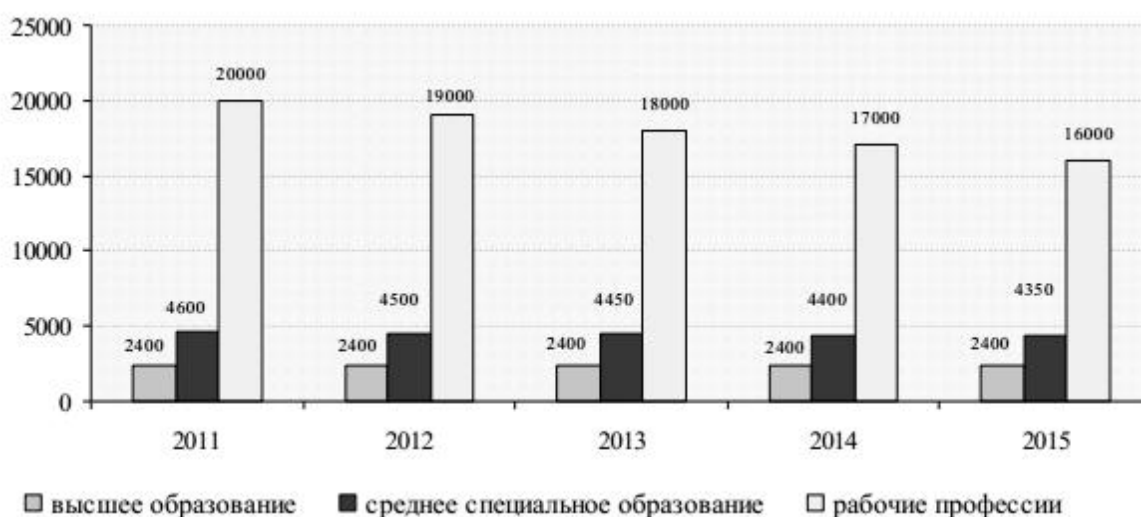


Рисунок 1 – Подготовка специалистов, подготовка и переподготовка кадров рабочих профессий для АПК (человек)

Примечание-Источник: собственная разработка на основе статданных

Пути для преодоления преград, возникающих в процессе формирования профессионального коллектива:

- создание собственного промо-ресурса, адресованного молодым специалистам с целью привлечения сотрудников на стартовые позиции;

- тематические конференции – в основном направленные на менеджеров среднего звена. Представители этой группы при устройстве на работу уделяют основное внимание освоению бизнес-процессов, поэтому на подобных мероприятиях руководители рассказывают об успешных проектах и системе построения бизнеса;
- создание внешнего сайта компании, который является необходимым и обязательным условием для позиционирования организации на рынке;
- участие в конкурсах профессионального мастерства, круглых столах.

Однако такой потенциал может проявиться только тогда, когда коллектив полностью сформировался и приобрел все присущие ему свойства и качества.

Список использованных источников

1. Менеджмент: учебное пособие / В.И.Тележников; под ред. Н.П.Беляцкого. – Минск: БГЭУ, 2008. – 509 с.
2. Труд и занятость в Республике Беларусь. Статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь; редкол.: В.И.Зиновский [и др.]. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2014. – 321 с.