

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)
Кафедра «Менеджмент организации»
(наименование кафедры)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки, специальности)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: «Определение путей развития трудового потенциала
персонала организации (на примере ООО ЧОО «Дружина»)»

Студент

Г.Д. Рубцов

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель, к.э.н.,
доцент

Т.В. Полякова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой «Менеджмент организации»
к.э.н. С.Е. Васильева

(личная подпись)

« ___ » _____ 2018 г.

Тольятти 2018

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: Г.Д. Рубцов

Тема работы: «Определение путей развития трудового потенциала персонала организации (на примере ООО ЧОО «Дружина»)»

Научный руководитель: к.э.н. Татьяна Валериевна Полякова

Цель исследования – разработка предложений, способствующих эффективным способом развивать потенциал работников частной охранной организации.

Объект исследования – ООО ЧОО «Дружина»

Методы исследования – сравнение, анкетирование, наблюдение, документный анализ, прогнозирование, факторный анализ.

Краткие выводы по бакалаврской работе:

1) Были изучены теоретические аспекты развития трудового потенциала, выявлены особенности деятельности работников охранных предприятий;

2) Проведены анализ и оценка основных экономических показателей ООО ЧОО «Дружина»;

3) Разработаны мероприятия, направленные на развитие трудового потенциала охранников на основе самообучения.

Практическая значимость работы заключается в том, что данные материалы могут применяться специалистами, которые решают проблемы развития персонала своих организаций.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка используемой литературы, состоящего из 34 источников и 5 приложений. Общий объем работы 59 страниц текста, в том числе 12 таблиц и 11 рисунков.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические аспекты развития трудового потенциала персонала.....	7
1.1 Развитие потенциала работников как одно из направлений работы кадровой службы.....	7
1.2 Характеристика направлений развития трудового потенциала персонала в современных условиях.....	15
1.3 Особенности трудовой деятельности работников охранных предприятий.....	19
2 Организационно-экономическая характеристика ООО ЧОО «Дружина».....	25
2.1 Краткая характеристика организации и оценка основных экономических показателей.....	25
2.2 Анализ трудового потенциала персонала частной охранной организации.....	34
3 Разработка мероприятий, направленных на развитие трудового потенциала работников ООО ЧОО «Дружба».....	45
3.1 Предложения по развитию трудового потенциала сотрудников охранной организации.....	45
3.2 Оценка социально-экономической эффективности мероприятий.....	54
Заключение.....	54
Список используемой литературы.....	57
Приложения.....	62

Введение

Актуальность темы. В рыночных условиях, а, тем более, в динамично меняющейся среде, потенциал работников организации имеет немаловажное значение. Если обратиться к понятию «потенциал», то это некоторая совокупность имеющихся возможностей, ресурсов или средств в какой-либо области или для чего-либо. Трудовой потенциал – это совокупность трудовых возможностей работников организации, которые они могут использовать для удовлетворения собственных потребностей и успешного выполнения трудовых функций для эффективного функционирования организации. Вот почему изучение направлений по развитию трудового потенциала работников организации и реализация их для увеличения результативности труда персонала в современных условиях не вызывает сомнений. Развитие потенциала сотрудников, позволяет им не только более качественно выполнять должностные обязанности, но и предоставляет шанс развиваться личностно и профессионально, чтобы претендовать на более ответственные должности или высокопрофессионально выполнять существующие обязанности.

В подтверждение актуальности развития трудового потенциала отметим, что многие ученые посвятили свои труды изучению данной проблемы.

Так развитию трудового потенциала посвящены труды Бухалкова М.И., Шаталовой Н.И., Сербулова Ю.С., Коновалова О.А., Курипты О.В., Асалиева А.М., Мирзабалаевой Ф.И., Алиевой П.Р. В работах названных авторов рассматривается трудовой потенциал, его составляющие, направления развития и др. аспекты. Но в названных трудах не рассматривались особенности развития трудового потенциала работников охранных предприятий. В условиях развития системы безопасности как физических, так и юридических лиц, считаем необходимым провести

исследование названной проблемы. Это и обусловило выбор темы бакалаврской работы: Определение путей развития трудового потенциала персонала организации (на примере ООО ЧОО «Дружина»).

Целью работы является разработка предложений, способствующих эффективным способом развивать потенциал работников частной охранной организации. Для достижения цели, необходимо выполнить ряд задач:

1. исследовать теоретические аспекты развития трудового потенциала персонала, особое внимание уделить специфике труда работников охранных предприятий;

2. провести оценку организационно-экономических показателей ООО ЧОО «Дружина»;

3. провести анализ трудового потенциала персонала частной охранной организации;

4. разработать мероприятия, направленные на развитие трудового потенциала работников частной охранной организации.

Объектом исследования в данной работе является общество с ограниченной ответственностью ЧОО «Дружина».

Предметом исследования является – трудовой потенциал работников охранной организации.

Методической базой исследования при написании выпускной квалификационной работы послужили: профессиональный стандарт проект профессионального стандарта «Специалист в области охранной деятельности», внутренняя документация ООО ЧОО «Дружина».

Информационная база исследования представлена монографиями и отдельными работами отечественных и зарубежных авторов по вопросам развития трудового потенциала. Понятие и сущность развития потенциала сотрудников изучены и представлены в работах А.Я. Кибанова, В.Р. Веснина, А.А. Деркача, Н.В. Кузьминой.

Практическая значимость работы заключается в возможности использования полученных результатов и сформулированных выводов в деятельности частных охранных предприятий и в других организациях, чьи интересы лежат в плоскости развития персонала.

Структура и объем работы. Бакалаврская работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 34 источников и 5 приложений. Общий объем работы 59 страниц.

В 1 главе рассмотрены теоретические аспекты развития потенциала работников как одного из направлений работы кадровой службы, приведены характеристики направлений развития трудового потенциала персонала в современных условиях, раскрыты особенности трудовой деятельности работников охранных предприятий.

Вторая глава посвящена анализу организационно-экономических показателей исследуемого объекта, рассмотрены трудовые показатели и дана оценка потенциала работников, выявлены узкие места

В 3 главе разработаны мероприятия по развитию трудового потенциала персонала ООО ЧОО «Дружина» и произведен расчет их социально-экономической эффективности.

1. Теоретические аспекты развития трудового потенциала персонала

1.1 Развитие потенциала работников как одно из направлений работы кадровой службы

В процессе создания организации, как хозяйствующего субъекта, в ней сразу же возникает необходимость разделения труда по функциям: управление финансами, управление производством или оказанием услуг, то есть тем, для чего создана организация. Кроме того, в процессе функционирования, необходимо осуществлять и другие функции. Но важнейшей из них является управление персоналом - всеми работниками, имеющими с организацией трудовые отношения.

Прежде, чем изучить понятие «потенциал работников», обратимся к рассмотрению кадровой службы, как основного подразделения, реализующего все функции, связанные с ним.

История управления персоналом как науки восходит к рубежу 19-20 вв., когда, по мнению многих исследователей, появилась необходимость в этой отрасли управления. В тот период стали появляться фабрики взамен мануфактурному производству. Численность работников возросла, стало необходимо разделение труда по специализациям, повысилась интенсивность труда. Руководители предприятий, уже не могли по объективным причинам управлять как прежде, подчиненными. В тот период времени становится очевидной потребность в специализированных специалистах или даже подразделениях, основной функцией которых стало бы налаживание отношений между администрацией и работниками предприятий. Начиная с 1920-х гг. подразделения в виде департаментов, отделов и пр., получают широкое распространение в странах Европы и США. Основной функцией таких подразделений было:

- 1) налаживание отношений между работодателем и наемными

работниками;

- 2) выяснение настроений среди работников;
- 3) выявление и представление к награждению особо отличившихся работников;
- 4) документальное оформление процессов труда.

Во второй половине двадцатого века получают развитие многие новые отрасли, модернизируются старые производства, появляется возможность автоматизировать производственный и управленческий процессы, внедряется электронно-вычислительная техника. Получают признание коллективные формы организации труда, нормирование трудовых процессов, изменяется система материального вознаграждения на основе научной организации труда. Ценность человеческого вклада в производственный процесс становится все более возрастающей. Все это отразилось на работе кадровой службы.

Практика управления персоналом конца 20-го века убедительно доказывает, что в повышении эффективности деятельности предприятий и организаций, человеческий ресурс становится важнейшим фактором. В этой связи, все более значимыми становятся инновационные подходы к управлению персоналом, акценты переносятся на реализацию творческого потенциала трудовых коллективов.

Таким образом, направления деятельности кадровой службы претерпевают изменения, сочетающиеся с изменениями в общественной и трудовой жизни общества. В таблице 1.1 представлены характеристики этапов развития функции управления персоналом [9].

Таким образом, в настоящее время особо важным становится умение сформировать такой коллектив, который будет способен на основе высокой компетентности его членов, обеспечивать конкурентные преимущества организации в современных экономических условиях.

Рассмотрим, какие направления деятельности реализуются кадровой службой современных организаций и предприятий.

Таблица 1.1 – Характеристика приоритетов управления персоналом на различных этапах (мировой опыт)

Этап, годы	Предмет управления	Превалирующие направления работы с персоналом
до 1990	Технология производства	Обеспечение нормальной дисциплины труда
1990-1910	Условия безопасного труда	Гарантия безопасных условий труда
1910-1920	Рост производительности труда	Стимулирование высокой производительности труда
1920-1930	Личностные характеристики работников	Психологические аспекты при проектировании работ
1930-1940	Социальное партнерство	Организация сотрудничества на производстве между администрацией и работниками, между трудовыми коллективами
1940-1950	Социальные программы и поддержка работников	Пенсионное обеспечение
1950-1960	Человеческие отношения в процессе труда	Изменение роли менеджеров на производстве
1960-1970	Сотрудничество, усиление партнерства	Разделение ответственности между руководством и работниками, демократизация управления
1970-1980	Преобразование труда	Развитие коллективной организации труда
1980-1990	Продвижение работников	Переподготовка персонала, содействие обеспечению занятости
1990-2010	Дефицит работников достойной квалификации	Стратегирование работы с персоналом, расширение видов занятости, гибкость в стимулировании труда
2010-2015	Компетентностный подход к персоналу	Управление персоналом по компетенциям в соответствии с требованиями производства
2015 - 2025	Способность персонала работать с большими массивами информации, гибкость по отношению к изменениям	Оптимизация численности, многофункциональность работников, уплотнение организационных структур

Так, А.А. Литвинюк указывает, что к существенным направлениям деятельности кадровой службы «относятся:

- 1) ориентация на высококвалифицированную и инициативную

рабочую силу, интегрированную в системе производства;

- 2) непрерывность процесса обогащения знаний и квалификации;
- 3) гибкость организации труда;
- 4) делегирование ответственности сверху вниз;
- 5) партнерские отношения между участниками производства;
- 6) новая организационная культура, ориентированная на работников» [25, стр. 74].

Как видно, перечисленные направления продиктованы требованиями современного рынка труда, а также актуальны в современных условиях экономического развития.

Следует отметить, что в последнее время работники кадровой службы кроме перечисленных, выявляют состояние удовлетворенности работников, ведь чем меньше расхождений между реальностью и ожиданиями работников, тем больше снизится их мотивация к труду и лояльность к организации в целом.

Сегодня кадровая служба - это подразделение, которое, на основе современных подходов работы с кадрами, организует работу с персоналом, как источником инноваций, требующим определенных организационно-экономических условий.

Итак, говоря о кадровой службе, реализующей направления по работе с персоналом, необходимо отметить, что ее структура может быть различной в организациях разного типа. Важно также понимать, что формирование или модернизация кадровой службы осуществляется исходя из численности работников организации, поскольку влияет на число специалистов кадровой службы. Так, например, «для компаний, в которых работает до 100 человек, оптимальное количество кадровиков - от 1 и до 4 человек. При штате от 100 до 500 работников в отделе должно быть около 5-8 кадровых работников» [3].

Далее перейдем к изучению того, как кадровая служба осуществляет развитие потенциала работников. В специальной литературе можно встретить понятия «трудовой потенциал», «кадровый потенциал». Часто они воспринимаются и применяются как синонимы. Но в качестве предмета исследования в настоящей работе, требуют к себе особого внимания.

Итак, в переводе с латинского языка, потенциал – это сила или возможности, т.е. совокупность имеющихся средств. Надо сказать, что термин «потенциал» широко используется в различных сферах, поэтому формулировка определения может быть разнообразной. В философии, например, применяется наименование «актуализация потенции». В психологии - «потенциал личности». Психологическое определение для управления персоналом представляет наибольший интерес, поскольку потенциал определяется, как способность человека умножать свои внутренние возможности. В. Франкл (австрийский психиатр, психолог и невролог) утверждает, что потенциал проявляется, когда человек чувствует стремление познать смысл жизни [21]. А. Маслоу (американский психолог), указывал на связь потенциала личности с процессом нахождения ею скрытых ресурсов. К. Роджерс (американский психолог, один из лидеров гуманистической психологии) считал, что развитие потенциала связано с потребностью человека в личностном росте [6].

Таким образом, потенциал личности тесным образом взаимосвязан с потенциалом работника.

Как было отмечено выше, современный менеджмент персонала решает задачу по улучшению использования кадрового потенциала организации. Под кадровым потенциалом организации, специалисты понимают «совокупную оценку личностных и профессиональных возможностей кадрового состава организации на основе изучения трудового потенциала работника и организации в целом» [8].

Представим схематично понятия трудовой и кадровый потенциал организации и работника, чтобы наглядно показать их общее и различное (рисунок 1.1).

Как видно, трудовой потенциал может проявляться через кадровый потенциал сотрудника, поскольку в основе лежат врожденные, заложенные при рождении качества. Это могут быть, например творческие и иные способности человека, состояние здоровья и другие. А вот основные характеристики кадрового потенциала работника – это личностные и профессиональные способности и свойства: возраст, состояние здоровья, специальность (профессия) и уровень профессионализма, знания и опыт, и многое другое.



Рисунок 1.1 – Характеристика трудового и кадрового потенциалов работника и организации

По мнению Н.В. Федоровой, трудовым потенциалом работника следует называть «наличные и возможные ресурсы, непрерывно формируемые в

процессе жизнедеятельности человека, реализуемые в организационном поведении и определяющие его способности к труду» [29, с. 332]. С этой точки зрения, система элементов трудового потенциала может быть представлена, как показано в таблице 1.2.

При более близком рассмотрении этих элементов, можно сказать, что:

- аксиологические компоненты позволяют определить, на основе чего человек определяет тактику своего трудового поведения;
- нормативно-ролевые компоненты определяют уровень вовлеченности работника в трудовой процесс, соблюдения установленных регламентов, интеграции и координации в организационной среде;
- психофизиологические компоненты позволяют существовать личности как биопсихосоциальному типу;
- имиджевые компоненты определяют уровень освоения норм и правил социума и целеполагания личности для достижения своих потребностей;
- креативные компоненты характеризуют уровень коммуникаций и активность работника в организационной среде, готовность к ее преобразованию.

Таблица 1.2 – Компонентный состав трудового потенциала человека

Наименование компонента	Элементы трудового потенциала				
	Установки	Потребности	Трудолюбие	Нравственность	Эмоции
Аксиологические	Установки	Потребности	Трудолюбие	Нравственность	Эмоции
Нормативно-ролевые	Культура личности	Социальные нормы	Культура поведения	Отношение к труду	Дисциплинированность
Психофизиологические	Пол	Возраст	Тип характера	Работоспособность	Состояние здоровья
Имиджевые	Уровень образования	Квалификация	Должность	Уровень дохода	Семейное положение
Креативные	Активность	Творчество	Уровень зрелости	Адаптивность	Предприимчивость

Очевидно, все компоненты трудового потенциала обеспечивают его понимание, как единого целого. Кроме того, их количественное и качественное соотношение не является величиной постоянной.

Совокупность компонентов трудового потенциала работника предоставляет возможность ему действовать в той или иной мере производительно.

Способности трудового потенциала, благодаря которым удовлетворяются потребности личности, называются функциями трудового потенциала. Минченкова О.Ю. выделяет следующие функции трудового потенциала [29]:

1) Производственная – основа трудовой деятельности, позволяющая включиться в трудовой процесс.

2) Коммуникативная – способность включаться в коллективную работу, применять различные инструменты и средства для осуществления контактов.

3) Стабилизирующая – нахождение компенсаторных механизмов поддержания себя в рабочем состоянии.

4) Преобразующая – способность преобразовывать информацию для достижения своих целей.

5) Стратифицирующая (мотивирующая) – обеспечение рабочего места «по силам» для работника, учитывая степень овладения им нормативных требований, способность к саморазвитию, обучению и привлечению к общению окружающих.

6) Трансляционная – накопление опыта, получение знаний из прошлого и передача его в будущее, рефлексия, позволяющая изменять производительные возможности.

7) Синтезирующая – объединение всех компонентов трудового потенциала, способная выразиться в организационном поведении.

Реализация перечисленных функций трудового потенциала, определяет, на наш взгляд, направления развития трудового потенциала работников.

Таким образом, чтобы управлять трудовым потенциалом работников организации, необходимо, во-первых, определить его величину и, во-вторых, определить направление его развития. Эти задачи, как правило, лежат в поле деятельности кадровой службы, имеющей различный состав в зависимости от масштабов и сферы деятельности организации.

1.2 Характеристика направлений развития трудового потенциала персонала в современных условиях

Прежде, чем определить, в каком направлении развивать трудовой потенциал работников, обеспечивая тем самым, успешность функционирования организации, надо оценить величину потенциала работника. Другими словами, необходимо выявить возможности профессионально-должностного продвижения работника.

Как правило, в процессе оценивания потенциала работника определяется круг его интересов, выявляются карьерные предпочтения и, главное, определяется степень соответствия его качеств требованиям должности рабочего места, на которое он претендует или работодатель предполагает его направить.

Очевидно, нет необходимости проводить оценку трудового потенциала ради самой процедуры оценивания. Рационально и оправдано оценивать трудовой потенциал работников в ситуации планируемых организационных изменений, либо на основании прогнозов изменения требований к персоналу.

Изучение опыта оценки трудового потенциала работников привело к пониманию, что методик оценивания существует великое множество [8, 11, 29]. Они могут быть простыми и сложными. Процедуры оценивания так же

могут быть одно- и многоэтапными. Все зависит от потребности конкретной ситуации, в которой необходимо определить величину трудового потенциала, количества работников, подлежащих оценке и других факторов

Воспользуемся данными исследования методик, применяемых при оценке трудового потенциала, проведенного молодыми учеными Е.Д. Липатовой и Ю.А. Юхтановой [11]. Они приводят сравнительный анализ методик (таблица 1.3).

Таблица 1.3 – Сравнительный анализ методик оценки трудового потенциала работников

№ п/п	Автор	Описание
1	Л.М. Низова	Трудовой потенциал определяется как совокупность фонда рабочего времени и рассчитывается по формуле: $\Phi = Ч_p \times Д \times T_{см},$ где $Ч_p$ – численность рабочих, чел.; $Д$ – количество рабочих дней в периоде, д.; $T_{см}$ – продолжительность рабочего дня, час.
2	Ю.Г. Одегов	Трудовой потенциал измеряется определения значениями: 1) профессионально-квалификационного потенциала; 2) психофизиологического потенциала (структура персонала по возрасту и полу); 3) творческого потенциала; 4) духовно-этического потенциала.
3	В.Ф. Потуданская Л.В. Трункина	Показатели оценки трудового потенциала сгруппированы: 1) обеспеченность кадрами и профессионально-квалификационные качества работников; 2) социокультурные (личностные) характеристики трудового потенциала работников (средний возраст, средний стаж работы, уровень образования и др.)
4	А.В. Ноздрина	Трудовой потенциал описывается совокупностью характеристик: личностный потенциал; психофизиологический потенциал персонала организации; образовательно-квалификационный потенциал персонала организации

Продолжение таблицы 1.3		
5	А.Я. Кибанов Б.М. Генкин	Трудовой потенциал описывается совокупностью характеристик: 1) здоровье; 2) нравственность; 3) творческий потенциал; 4) активность; 5) организованность; 6) образование; 7) профессионализм; 8) ресурсы рабочего времени
6	А.А. Литвинюк	Оценка трудового потенциала организации предполагает: 1) оценку групповой динамики трудового коллектива; 2) изучение власти и лидерства; 3) оценка социально-психологического климата; 4) оценка атмосферы новаторства

Как видно по данным таблицы 1.3, различные авторы по-разному подходят к решению изучаемой проблемы: во-первых, к определению компонентов оценивания и, во-вторых, к методам оценки этих компонентов. Добавим также, что строки 5 и 6 нами добавлены к материалам названных выше исследователей.

Таким образом, на основе выше приведенных данных, мы будем утверждать, что в любой конкретной организации набор характеристик трудового потенциала ее работников и организации в целом может быть своим, уникальным для данной организации, исходя из причины оценки трудового потенциала.

Для руководства организации важно знать, каким кадровым потенциалом она обладает, чтобы выявить резервы его использования и разработать мероприятия, позволяющие реализовать свой трудовой потенциал работникам. Решение этой задачи заключается в поэтапном проведении следующих мероприятий (рисунок 1.2).

Требования к рабочему месту, как правило, закреплены в должностной инструкции работника (должности) или в карте компетенций, если должность переведена на основу профессионального стандарта.

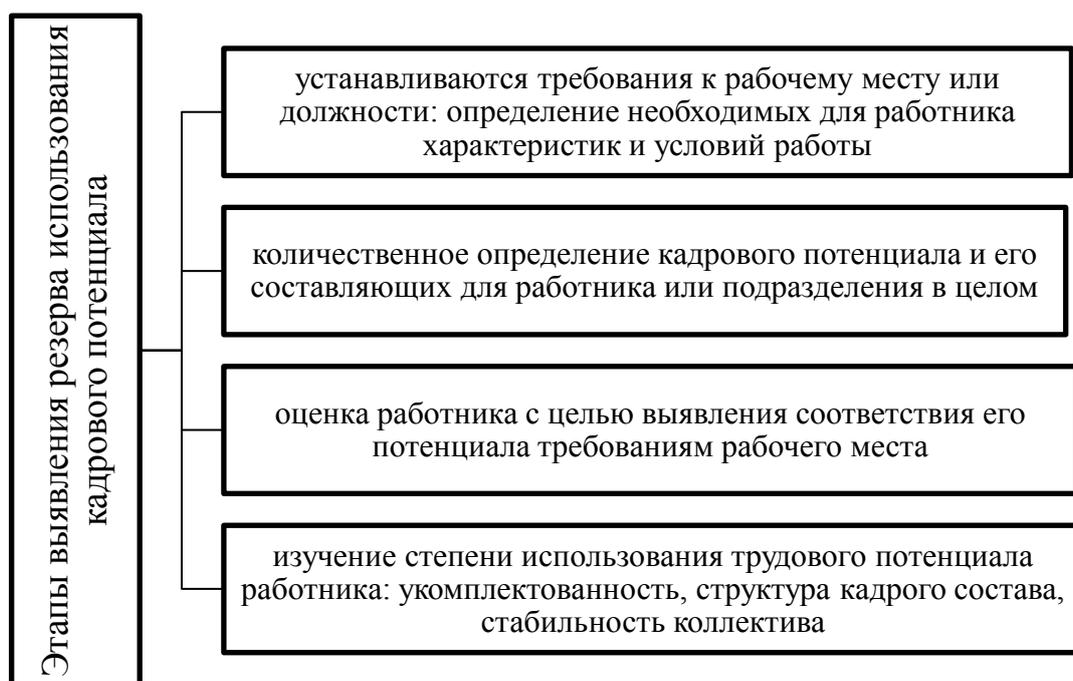


Рисунок 1.2 - Содержание этапов выявления резервов для использования кадрового потенциала

Величину потенциала работника можно рассчитать, применяя формулу (1):

$$P_{\text{раб}} = \sum_{i=1}^n (K) i, \quad (1)$$

где

$P_{\text{раб}}$ – потенциал работника организации;

K - i -тый показатель (качественный или количественный) потенциала работника;

n – количество показателей потенциала работника.

Проведенный таким образом, анализ помогает руководству в принятии решений о расстановке кадров, уточнению должностных инструкций, изменению технологии выполнения трудовых функций, обучению сотрудников необходимым приемам работы.

Кстати сказать, в ст. 196 Трудового Кодекса РФ сказано, что работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это

является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Статья 197 ТК РФ закрепляет за работником право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем [23].

Итак, законодатель предусмотрел обязательность обучения, повышения квалификации, дополнительного профессионального образования работников организации. Причем, это закреплено в обязанностях руководителя и в правах работника. Если в организации существуют четко прописанные должностные инструкции или описание должности, то при оценке потенциала работника, совмещая должное и фактически имеющееся, можно решить проблему путем более эффективной расстановки кадров или обучением необходимым навыкам работников.

1.3 Особенности трудовой деятельности работников охранных предприятий

С начала перестроечных процессов в 1990-е годы в нашей стране появилась возможность для функционирования организаций, способных удовлетворить различные потребности общества. В их числе стали появляться и организации по оказанию охранных услуг. В Советском Союзе поддержание правопорядка осуществлялось органами милиции, подразделениями вневедомственной охраны, ведомственной военизированной охраны или сторожами. Сегодня эти функции выполняют множество организаций с известной аббревиатурой ЧОП или ЧОО (частные охранные предприятия или частные охранные организации).

Частная охранный организация - организация, специально учрежденная для оказания охранных услуг, зарегистрированная в установленном законом

порядке и имеющая лицензию на осуществление частной охранной деятельности. В наши дни деятельность таких предприятий регламентируется законом РФ от 11.03.1992 № 2487-1 (ред. от 05.12.2017) «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» [7].

Говоря об истории развития изучаемого вида деятельности, отметим, что в 2016 году вступил в силу федеральный закон «О войсках национальной гвардии Российской Федерации» (№ 226-ФЗ от 03.07.2016), благодаря которому стал осуществляться государственный надзор за деятельностью охранных организаций территориальными центрами лицензионно-разрешительных работ (ЦЛРР Росгвардии) [32]. До появления этого закона государственный надзор осуществлялся территориальными органами ЦЛРР Министерством внутренних дел России. Очевидно, охранная деятельность лицензируется, то есть для ее реализации необходима лицензия, документ, подтверждающий право на осуществление охранной деятельности.

Первые охранные организации появились, как было отмечено, в 1990-е годы. Они создавались в форме акционерных обществ или обществ с ограниченной ответственностью. И лишь только в 2009 году профессия «охранник» была зарегистрирована в «Едином справочнике профессий».

Законодатель достаточно много внимания уделяет особенностям функционирования данного вида организаций. Так, например, в январе 2010 года понятие «Предприятия, осуществляющие частную детективную и охранную деятельность» (ЧОП) заменено на «Организации, осуществляющие частную охранную деятельность». Для частной охранной организации (ЧОО) регламентируется только организационно-правовая форма - общество с ограниченной ответственностью и она не может осуществлять иную деятельность, кроме охранной. Руководителями охранных предприятий могут быть люди, обязательно имеющие высшее образование. Каждый частный охранник обязан иметь лицензию МВД частного охранника на

физическую охрану (с 2016 г. - «Росгвардией») с присвоением квалификационного разряда.

С момента появления первых охранных организаций на постсоветском пространстве до сих пор наблюдается тенденция к росту их количества (таблица 1.4).

Таблица 1.4 – Возрастание численности работников охранных предприятий и организаций

Годы	Количество сотрудников / ЧОО
1993	100000 сотрудников частных охранных структур и служб безопасности
1995	60000 охранников
1999	165788 лицензированных охранников
2004	440000 охранников
2005	581800 лицензированных охранников
2009	762000 сотрудников
2010	сократилось до 745 тысяч (изменение в законодательстве)
2015	715600 сотрудников
2017	22,8 тысяч частных охранных организаций

В 2000-х годах частные охранные организации начинают использовать при физической охране объектов технические средства: охранно-пожарную сигнализацию, системы видеонаблюдения, контроля и управления доступом. Увеличивается количество охраняемых объектов.

Совершенствование способов осуществления и видов охранной деятельности приводит и к изменению масштабов охранных организаций. В 2012 году на территории России действовало около 24000 ЧОО, охранных холдингов и ассоциаций - 74, в которых работали 654 300 лицензированных охранников и 1 650 частных детективов. На вооружении охранных структур имелось 94500 единиц оружия.

Среди ныне действующих ЧОО все больше появляется специализированных подразделений. Профиль их деятельности разнообразен:

- пункты централизованного наблюдения (ПЦН) - осуществляют

управление и контроль систем и средств технической охраны объектов (видеонаблюдения, охранно-пожарной сигнализации);

- группы быстрого реагирования (ГБР) - мобильные группы, которые при поступлении сигнала тревоги в ЧОО или ЧОП осуществляют срочный выезд по полученному сигналу и предпринимают необходимые действия. Личный состав таких групп сформирован из наиболее подготовленных сотрудников, оснащенных огнестрельным оружием, средствами связи, средствами индивидуальной защиты. Им обязательно предоставляется служебный автомобиль;

- группы личной охраны - телохранители, группы сопровождения весьма именитых персон и их транспорта;

- «физические посты» и команды охраны стационарных объектов, осуществляющие охрану объектов различных категорий.

- группы сопровождения инкассаторов - осуществляют охрану и сопровождение инкассаторов, кассиров, иных лиц с товарно-денежными ценностями, а также отдельных категорий ценных грузов. Личный состав таких групп также формируется из опытных сотрудников, оснащенных огнестрельным оружием, средствами связи и средствами индивидуальной защиты.

Последний тип групп представляет особый интерес в настоящем исследовании, поскольку одним из направлений работы объекта исследования является инкассация средств АО «Тольяттихимбанк» г. Тольятти.

По мнению экспертов ООО «Индексбокс Маркетинг», повышенный спрос на охранные услуги обусловлен сложной криминальной обстановкой. Вследствие этого, население и бизнес стремятся обезопасить себя посредством приобретения услуг по защите себя и своей собственности.

Вместе с тем, анализ квалификационных характеристик, содержащихся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей,

специалистов и служащих (ЕКС), нормативных правовых актов, которыми определены требования к квалификации специалистов в области охранной деятельности показал, что 13 должностей руководителей, специалистов и служащих, активно используемых в области охранной деятельности, в квалификационных справочниках указаны только две:

- ОК 016-94 - должность служащего - «охранник» (25416) и профессия рабочего - «оператор пульта технических средств охранной и пожарной сигнализации» (35947);
- ЕТКС - профессия рабочего - «охранник» (§ 262а).

Здесь мы сталкиваемся с противоречием: в одном документе охранник - служащий, а в другом – рабочий?!

Кроме того, в практике кадровой работы организаций и предприятий РФ с 2016 года активно стали применяться Профессиональные стандарты. Так, в ст. 195.1 Трудового кодекса РФ «Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определённого вида профессиональной деятельности» [23].

В отличие от ЕКС и ЕТКС структура описания квалификационной характеристики в профессиональном стандарте предусматривает использование более современной конструкции в виде сочетаний требований к уровню знаний работника, его умениям, профессиональным навыкам и опыту работы.

Основная миссия профессиональных стандартов состоит в сформулированных требованиях к качественной профессиональной деятельности, а также в разработке программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации в данной области.

Системное, полное описание трудовых функций охранной деятельности, отраженных в Проекте профессионального стандарта

«Специалист в области охранной деятельности» позволит решить комплекс задач:

- в области управления охранной организацией – качественное выполнение всех трудовых функций, описанных в профессиональном стандарте, и обеспечивающих в совокупности достижение цели(ей) профессиональной деятельности, за счет рационального их распределения и организации взаимодействия специалистов;

- в области подготовки кадров - определение перечня основных и дополнительных образовательных программ, обеспечивающих подготовку в сфере охранной деятельности, разработка их содержания, организационных моделей непрерывного образования специалистов охранных организаций [7].

Таким образом, развитие частной охранной деятельности приводит к необходимости развивать технологии и методики определения уровня трудового потенциала сотрудников ЧОО. Эта необходимость обусловлена, во-первых, обязанностью ношения огнестрельного оружия, а, во-вторых, растущими требованиями к личности работников организации, их профессиональным и деловым качествам.

2 Организационно-экономическая характеристика ООО ЧОО «Дружина»

2.1 Краткая характеристика организации и оценка основных экономических показателей

Объектом исследования в настоящей работе является общество с ограниченной ответственностью частная охранная организация «Дружина» (ООО ЧОО «Дружина»). Общество имеет одного учредителя и располагается в доме 31^е по улице Юбилейная города Тольятти Самарской области.

ООО ЧОО «Дружина» относится к малым предприятиям, поскольку в соответствии с Федеральным законом «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», численность работников составляет «до ста человек для малых предприятий» [34].

Охранное общество начало свою деятельность в октябре 2009 года и действует до сих пор в соответствии с законом РФ от 11.03.1992 № 2487-1 (ред. от 05.12.2017) «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» [7].

В ст. 1 названного Закона, дается определение основного вида деятельности ЧОО «Дружина» - «частная детективная и охранная деятельность определяется как оказание на возмездной договорной основе услуг физическим и юридическим лицами, имеющим специальное разрешение (лицензию), полученную в соответствии с настоящим Законом, организациями и индивидуальными предпринимателями в целях защиты законных прав и интересов своих клиентов» [7].

Основным видом экономической деятельности (ОКВЭД) исследуемой организации является «Деятельность частных охранных служб» (80.10).

Дополнительными видами деятельности заявлены:

80.20 - Деятельность систем обеспечения безопасности;

80.30 - Деятельность по расследованию.

Все виды перечисленной деятельности подлежат лицензированию.

ООО «Дружина» имеет все необходимые лицензии:

1) № ЧО 0002561 ЛЧО от 28.11.2014 г. для деятельности «Негосударственная (частная) охранная деятельность»;

2) № ЧО 0002561 ЧО от 28.11.2014 г. для деятельности «Частная охранная деятельность»;

3) № 0630000011833 ЧО от 28.11.2014 г. для деятельности «Частная охранная деятельность».

Особая потребность общества в лице юридических лиц и отдельных граждан в дополнительной защите имущества, обеспечении безопасности жизни и иных неимущественных прав возникла в 1990-х гг. и была обусловлена несколькими группами причин:

- экономические и политические изменения в стране;
- ухудшение криминальной обстановки, приведшей к росту преступности;
- возрастание у людей чувства незащищенности от криминальных структур;
- возникновение объектов собственности в результате проведенной в России приватизации;
- повышение потребности в обеспечении безопасности предпринимательской деятельности, личной и имущественной неприкосновенности;
- появление на рынке труда бывших сотрудников силовых структур и правоохранительных органов в связи с их реформированием.

Все это вызвало необходимость подведения правовой основы для охранной деятельности в виде Закона РФ от 11.03.1992 № 2487-1 (ред. от

05.12.2017) «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации».

В городе Тольятти в настоящее время функционирует более восьмидесяти охранных предприятий и организаций, в том числе и Тольяттинское городское казачье общество, и Агентство безопасности, и Охранная организация Холдинг АН-Секьюрити, и Система охранных предприятий Гром, и Управление вневедомственной охраны ГУВД по Самарской области, и МКУ «Охрана Общественного Порядка».

Исследуемый объект в настоящей работе – ООО ЧОО «Дружина», одним из направлений деятельности которого является инкассация денежных средств в АО «Тольяттихимбанк». В качестве делового партнера банка, «Дружина» выполняет следующие обязательства:

- инкассация денежных средств в любой день по требованию партнера;
- зачисление инкассированной денежной выручки;
- доставка ценностей;
- услуги разовой инкассации;
- доставка заработной платы;
- сопровождение кассиров и экспедиторов предприятий;
- обслуживание банкоматов, установленных в офисах многочисленных клиентов банка.

Имея лицензию на осуществление различных видов охранной деятельности, «Дружина» для АО «Тольяттихимбанк» оказывает следующие виды услуг:

- защита жизни и здоровья граждан;
- охрана объектов и (или) имущества (в том числе при его транспортировке), находящихся в собственности, во владении, в пользовании, хозяйственном ведении, оперативном управлении или доверительном управлении;

- охрана объектов и (или) имущества на объектах с осуществлением работ по проектированию, монтажу и эксплуатационному обслуживанию технических средств охраны, перечень видов которых устанавливается Правительством Российской Федерации, и (или) с принятием соответствующих мер реагирования на их сигнальную информацию;

Таблица 2.1 – Основные организационно-экономические показатели 2014-2016 гг.

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Изменение			
				2015-2014 гг.		2016-2015 гг.	
				Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %	Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %
1. Выручка тыс. руб.	10530	13178	15031	2648	1,25	1853	1,14
2. Себестоимость продаж, тыс. руб.	10413	13031	14740	2618	1,25	1709	1,31
3. Валовая прибыль (убыток), тыс. руб.	117	147	291	30	1,26	144	1,99
4. Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	117	147	291	30	1,26	144	1,99
5. Чистая прибыль, тыс. руб.	12	15	141	3	1,25	126	9,4
6. Оборотные активы, тыс. руб.	789	801	932	12	1,02	131	1,16
7. Численность ППП, чел.	38	40	43	2	1,05	3	1,01
8. Фонд оплаты труда ППП, тыс. руб.	8208	9840	11868	1632	1,19	2028	1,2
9. Производительность труда работающего, тыс. руб.	277,11	329,45	349,56	52,34	1,19	20,11	1,06
10. Среднегодовая заработная плата работающего, тыс. руб.	216	246	276	30	1,14	30	1,12
11. Оборачиваемость активов, раз	13,35	16,45	16,13	3,1	4,91	-0,32	0,98
12. Рентабельность продаж, %	1,11	1,11	1,94	0	1	0,83	1,75
13. Затраты на рубль выручки, коп.	99	99	98	0	1	-1	0,99

- консультирование и подготовка рекомендаций клиентам по вопросам правомерной защиты от противоправных посягательств;
- обеспечение внутриобъектного и пропускного режимов на объектах;
- охрана объектов и (или) имущества, а также обеспечение внутриобъектного и пропускного режимов на объектах, которые имеют особо важное значение для обеспечения жизнедеятельности и безопасности государства и населения и перечень которых утверждается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации [7].

Изучив данные Росстата, рассмотрим основные показатели экономической деятельности объекта исследования [20]. Поскольку бухгалтерская отчетность публикуется Федеральной службой государственной статистики с задержкой, то данные по итогам работы в 2017 году в нашей работе отсутствуют, поскольку будут опубликованы лишь в сентябре-октябре 2018 года.

В таблице 2.1 представлены данные отчетности ООО ЧОО «Дружина».

Как видно из таблицы 2.1, выручка за исследуемый период растет, что доказывает дееспособность предприятия в частности, и его способность удовлетворять потребности потребителей в охранных услугах, в целом.

Проиллюстрируем динамику выручки и себестоимости (рисунок 2.1).

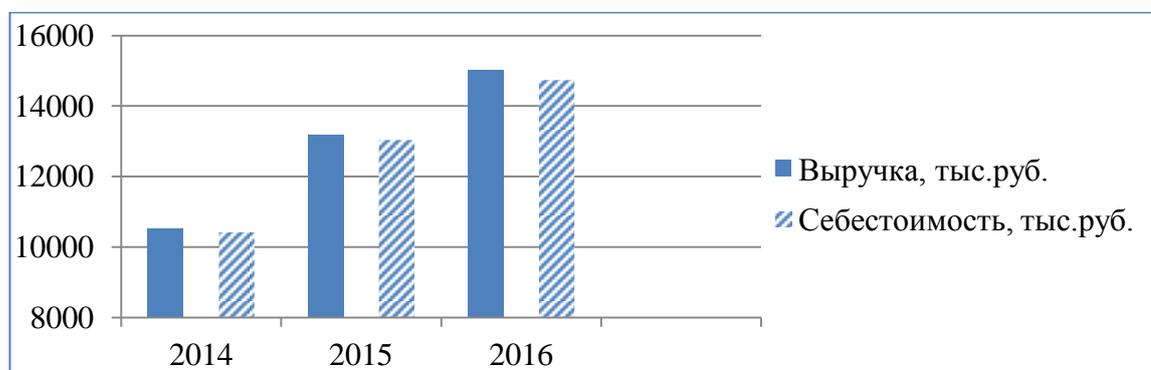


Рисунок 2.1 – Динамика выручки и себестоимости услуг за исследуемый период

Как видно, выручка возрастает по сравнению с себестоимостью почти одинаковыми темпами. О чем говорит данная динамика?

Как известно, себестоимость продукции дает стоимостную оценку затраченных ресурсов в процессе оказания охранных услуг. Здесь идет учет и трудовых ресурсов, и материальных, топлива на поездки к клиентам и др. материалов.

Выручка, как правило, представляет собой величину, выраженную в денежном эквиваленте, полученную от оказанных клиентам услуг. Все это в коммерческих предприятиях должно обеспечивать получение максимально возможной прибыли, отражающей результат финансово-хозяйственной деятельности ЧОО. Поэтому, чтобы обеспечить максимизацию прибыли Частному охранному предприятию необходимо снизить себестоимость, либо увеличить количество клиентов, чьи потребности можно удовлетворить, либо поднять цены. Оба варианта затруднительны для ЧОО «Дружина» в условиях жесткой конкуренции. Руководству стоит рассмотреть возможность улучшения качества оказываемых услуг.

С целью снижения себестоимости услуг охранного предприятия, можно снизить нормы материальных и трудовых затрат на их реализацию, повысить качество обслуживания клиентов.

По данным баланса за 2016 год дебиторская задолженность составляет 974 тыс. руб., вместе с тем, предприятие может пустить в оборот эти денежные средства на рост количества видов деятельности, применяя их в цикле оборотного капитала или инвестировать в какие-либо проекты других организаций (возможно, своих клиентов) с целью получения выгодных процентов [20].

Дальнейший анализ данных таблицы 2.1 показал, что прибыль от продаж в 2016 году возросла почти вдвое по сравнению с 2015 годом (1,99), а чистая прибыль – в 9,4 раза. Этот феномен объясняется, во-первых, увеличением оказанных в 2016 году услуг, снижением их себестоимости за

счет более рационального использования площадей (отказ от аренды) и рабочей силы. Во-вторых, ЧОО «Дружина» заключило ряд договоров на обслуживание организаций банковской сферы, диверсифицируя тем самым спектр оказываемых услуг, осваивая при этом новые рынки продаж. Рост производительности труда, как видно, также способствовал росту прибыли.

При изучении динамики фонда оплаты труда в исследуемом периоде (рисунок 2.2), было выявлено, что он возрастал прямолинейно, что объясняется ростом числа сотрудников организации.

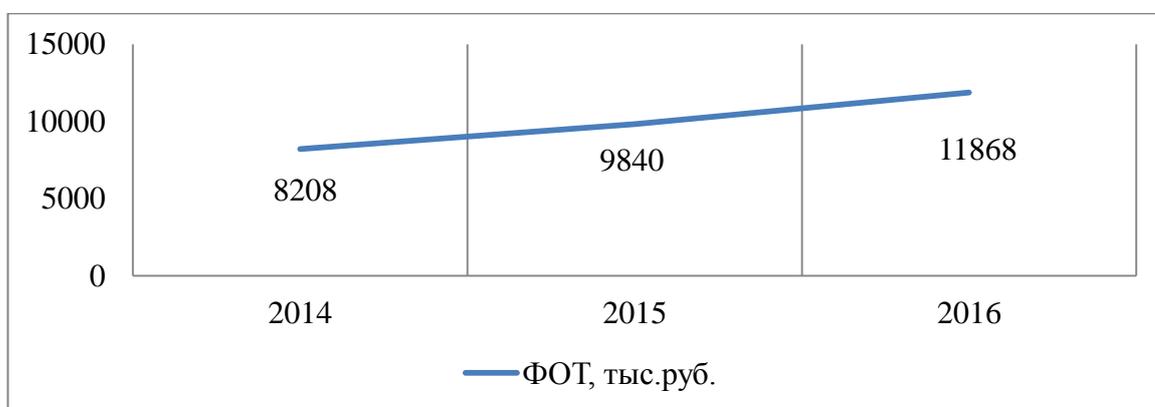


Рисунок 2.2 – Динамика фонда оплаты труда, тыс.руб.

Анализ данных документной информации предприятия, показал, что заработная плата сотрудников предприятия в среднем составляла:

- в 2014 году – 18000 руб.,
- в 2015 году – 20500 руб.,
- в 2016 году – 23000 рублей.

На рисунке 2.3 покажем динамику производительности труда.



Рисунок 2.3 – Динамика производительности труда за исследуемый период

Как видно, производительность труда в 2015 году выросла на чуть больше, чем 50 тыс. руб. (52,34), а в 2016 году по сравнению с 2015 – на 20,11 тыс. руб., т.е. наблюдается снижение темпов роста. Это объясняется проведенным инструктажем и обучением работников работе с новыми видами технических устройств.

По данным таблицы 2.1, численность персонала за исследуемый период изменилась не намного: с 38-и человек в 2014 году до 43-х – в 2016. Рассмотрим структуру управления ООО ЧОО «Дружина».

Изучение структуры управления охранной организации (рисунок 2.4) позволило увидеть, что единоличным руководителем организации является ее директор. В «Дружине», он же – учредитель. Поскольку исследуемый объект – охранный предприятие, то одним из заместителей директора является Заместитель по охране, в ведении которого находятся все вопросы по оказываемым услугам. В силу того, что охранникам необходимо иметь при себе оружие, то в соответствии с законодательством, другим заместителем директора является Заместитель по вооружению.

Отдел кадров представлен специалистом по кадрам. В его функции, в частности, входит:

- организация обучения охранников;
- согласование с руководством и прикрепление новичков, работающих без удостоверений охранника, к более опытным;

- группирование и распределение охранников по объектам, по трое опытных охранников на объект при работе по графику «сутки через двое»;
- оформление процедуры страхования жизни и здоровья сотрудников ЧОО.

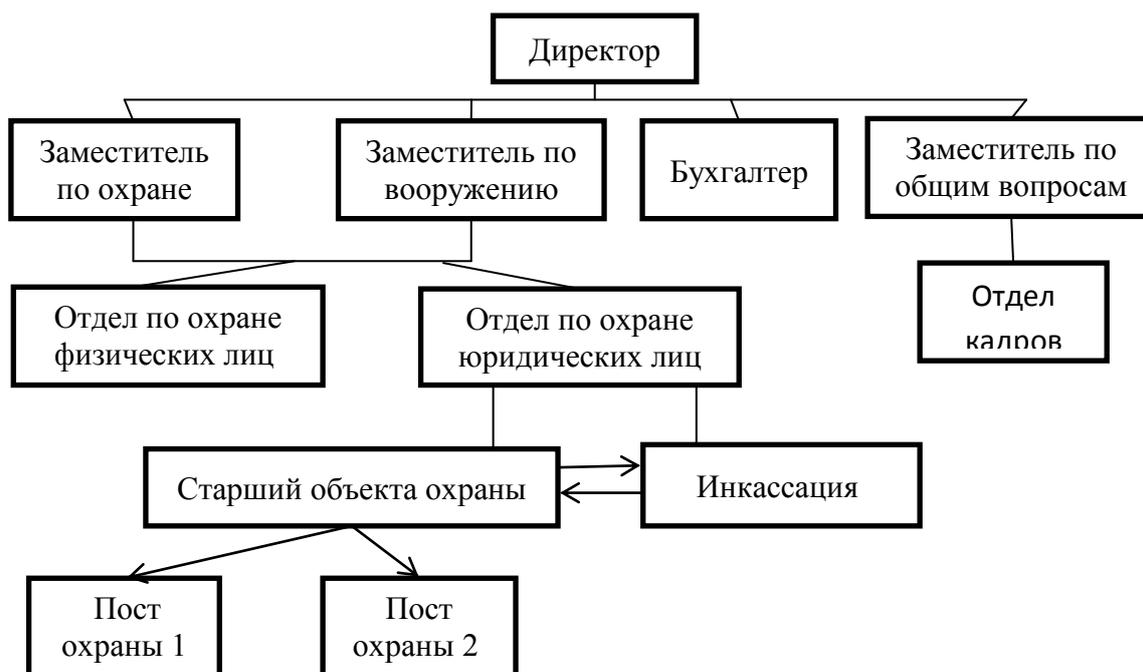


Рисунок 2.4 – Организационная структура ООО ЧОО «Дружина»

Особое внимание в структуре охранной организации уделено услуге инкассации. Как было уже сказано выше, основным партнером в этом направлении у «Тольяттихимбанка» является ЧОО «Дружина». Потребность банка объясняется необходимостью оберегать денежные средства во время их перевозки. Транспортируют обычно крупные денежные суммы, ценные бумаги или драгоценные металлы.

Таким образом, за исследуемый период показатели экономической деятельности ЧОО «Дружина» имеют положительную динамику, а это доказывает, что, несмотря на жесткую конкуренцию среди охранных

предприятий, объект исследования имеет возможность для дальнейшего своего развития и развития потенциала своих сотрудников.

2.2 Анализ трудового потенциала персонала частной охранной организации

Исходя из структуры управления организации, представим структуру персонала по категориям (таблица 2.2). В штате охранных предприятий, как правило, находятся руководители, специалисты, охранники со старшими работниками по статусу, младший обслуживающий персонал (уборщица).

Таблица 2.2 – Структура персонала ООО «Дружина» по категориям

Наименование категории персонала	2014	2015	2016
Руководители (административно-управленческий персонал), чел.	4	4	4
Специалисты, чел.	33	35	38
Младший обслуживающий персонал, чел.	1	1	1

Изобразим структуру персонала в долях на диаграмме (рисунок 2.5).

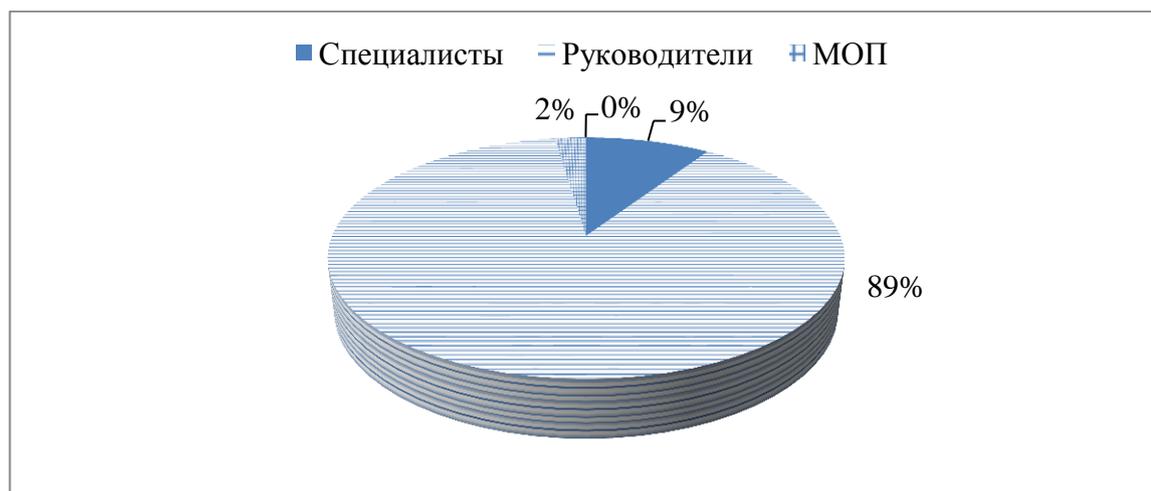


Рисунок 2.5 – Структура персонала ЧОО «Дружина», 2016 г.

Основная категория персонала – это охранники, инкассаторы, которые и выполняют все основные функции и задачи охранной организации. Автор

настоящей работы является инкассатором, поэтому считает необходимым в работе особое внимание уделить данной категории специалистов.

Алгоритм деятельности инкассатора в банке, следующий (рисунок 2.6):



Рисунок 2.6 – Основные этапы работы инкассатора

Важно понимать, что именно инкассатор несет ответственность за сохранность и состояние перевозимых ценностей. В подтверждение тому уже при приеме на должность он подписывает соответствующие документы. Позже, когда работник приступил к обязанностям, он знакомится со своими обязанностями, закрепленными в должностной инструкции (Приложение А). Денежные средства перевозятся в банк или из банка, а иногда деньги перевозят из кассы к банкоматам и терминалам обслуживания.

Проводя анализ трудового потенциала работников «Дружины» посредством беседы со специалистами, наблюдением за выполнением обязанностей и непосредственным в них участием, было выявлено, что к особым требованиям специалиста на должность инкассатора относятся:

- образование не должно быть ниже среднего специального;
- наличие удостоверения охранника и работа в органах внутренних дел говорит об уже существующем опыте специализированной работы и увеличивает шанс получения должности;
- опыт работы не менее 3–х лет подтверждает знания процедуры инкассации;

- умение оказывать первую медицинскую помощь приветствуется;
- умение использовать огнестрельное оружие и другие средства защиты является необходимым умением;
- наличие отличной физической подготовки.

Инкассаторы понимают, что их работа связана с постоянным риском для жизни и здоровья.

В ООО ЧОО «Дружина» руководство неукоснительно соблюдает требования, предъявляемые законом к частным охранным организациям и учреждениям по подготовке частных детективов и работников частных охранных организаций, зафиксированные в Федеральном законе от 22.12.2008 № 272-ФЗ [7], в ст.15.1 которого указывается:

«Частная охранная организация может быть создана только в форме общества с ограниченной ответственностью и не может осуществлять иную деятельность, кроме охранной. Для частной охранной организации, оказывающей (намеренной оказывать) услуги по вооруженной охране имущества и (или) услуги, предусмотренные пунктом 3 части третьей статьи 3 настоящего Закона, уставный капитал не может быть менее двухсот пятидесяти тысяч рублей. Предельный размер имущественных (неденежных) вкладов в уставный капитал частной охранной организации не может быть более 50 процентов от размера уставного капитала. Не могут быть использованы для формирования уставного капитала частной охранной организации привлеченные денежные средства.

Руководитель частной охранной организации должен иметь высшее образование и получить дополнительное профессиональное образование по программе повышения квалификации руководителей частных охранных организаций. Обязательным требованием является наличие у руководителя частной охранной организации удостоверения частного охранника» [7].

Документный анализ исследуемого объекта убедительно доказывает полное соответствие данному закону.

Проведем анализ организационно-штатной структуры и кадрового состава ЧОО.

В Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих относительно профессии «охранник» предусмотрены 4, 5 и 6 квалификационные разряды:

- работник 4 разряда может оказывать охранные услуги только с использованием специальных средств;
- работник 5 разряда может работать с использованием гражданского оружия самообороны (газовое оружие, баллончики со слезоточивыми и раздражающими устройствами, электрошоковые устройства) и специальных средств;
- работник 6 разряда может работать с использованием служебного оружия, гражданского оружия самообороны и специальных средств.

Приведем квалификационную структуру персонала ЧОО «Дружба» (таблица 2.3).

Таблица 2.3 – Квалификационная структура охранников организации, чел.

Квалификация сотрудника	2014	2015	2016
Без разряда	4	0	0
4 разряд	0	4	0
5 разряд	5	6	11
6 разряд	25	26	28

Поясним данные таблицы 2.3. К охранникам в данной таблице отнесены не только собственно служащие охранники и инкассаторы, но и директор, его заместители по охране и вооружению и собственно охранники. Поскольку все они имеют доступ к оружию и в силу обязанностей, применяют его по долгу службы.

Иллюстрируя кадровый состав специалистов, получим визуальную картину квалификации охранников (рисунок 2.7).

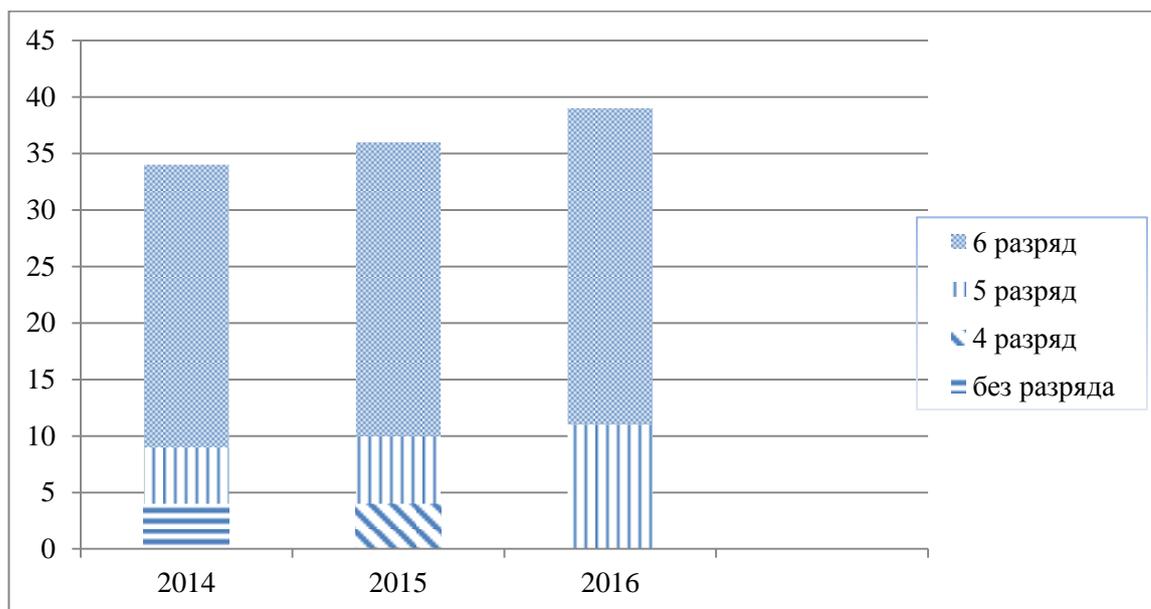


Рисунок 2.7 – Динамика квалификации охранников, чел.

Как видно из рисунка 2.7, в исследуемом периоде количество работников 6-го разряда возрастает, работников без разряда нет. Количество работников 5-го и 4-го разрядов также изменяется. Это свидетельствует о позитивном отношении руководства к повышению квалификации сотрудников. С одной стороны, закон обязывает, а с другой – руководство выделяет необходимые ресурсы на обучение сотрудников. В 2014 году было принято 4 сотрудника, не имеющие опыта работы, но при работе с наставниками, они смогли овладеть необходимыми навыками и, пройдя обучение, повысили свою квалификацию.

Осуществляя свою деятельность, «Дружина» выполняет свою миссию и обязательства перед партнерами на основе локальных нормативных актов. Работники обязательно знакомятся с документами, что доказывает наличие их подписи в документах. Например, это Положение о персонале, Положение об аттестации, Инструкции, Приказы и др.

Заместитель директора по вооружению организует (регламентируется соответствующим Порядком) хранение оружия и патронов в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 21.07.1998

№ 814 (ред. от 12.05.2018) «О мерах по регулированию оборота гражданского и служебного оружия и патронов к нему на территории Российской Федерации» [31].

В частности, в Порядке, утвержденном директором ЧОО, отражены требования закона: «Хранение оружия и патронов разрешается юридическим и физическим лицам, получившим в Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации или ее территориальных органах разрешения на хранение, или хранение и использование, или хранение и ношение оружия.

Юридические лица после получения в Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации или ее территориальных органах разрешений на хранение или на хранение и использование оружия в порядке, установленном Федеральной службой войск национальной гвардии Российской Федерации, обязаны хранить оружие и патроны в условиях, обеспечивающих их сохранность, безопасность хранения и исключающих доступ к ним посторонних лиц.

Оружие и патроны в соответствии с требованиями, установленными Федеральной службой войск национальной гвардии Российской Федерации, подлежат хранению в изолированных помещениях, специально оборудованных для этих целей, оснащенных техническими средствами охраны и иными средствами защиты, в запирающихся на замок сейфах или металлических шкафах. При этом объемы хранения патронов в заводских упаковках, сейфах или металлических шкафах определяются комиссией, образуемой в установленном порядке, исходя из требований противопожарной безопасности.

Порядок и условия хранения оружия и патронов в процессе их производства устанавливаются Министерством промышленности и торговли Российской Федерации по согласованию с Федеральной службой войск национальной гвардии Российской Федерации.

Порядок приема оружия и патронов на хранение, их передачи, выдачи и оформления необходимых учетных документов устанавливается приказами руководителей юридических лиц в соответствии с требованиями, устанавливаемыми Федеральной службой войск национальной гвардии Российской Федерации.

Порядок осуществления указанных действий с оружием и патронами, помещенными под таможенную процедуру, устанавливается Федеральной таможенной службой» [31].

Наряду с иными кадровыми документами, на сотрудников ЧОО ведутся трудовые книжки, личные карточки (Т-2) и др. документы, которые хранятся в личных делах сотрудников.

Для сотрудников-водителей обязательны предрейсовые медицинские осмотры водителей (по журналам и путевым листам). За этим процессом наблюдает и организует его специалист по кадрам.

При оценке кадрового потенциала устанавливается численность работников, имеющих удостоверение частного охранника и работников, имеющих разрешение на хранение и ношение служебного оружия. В данной организации все названные сотрудники имеют такие разрешения на текущий момент времени и квалификацию 5-го и 6-го разрядов.

Изучая документную информацию охранной организации, наблюдая изнутри, в качестве сотрудника, за состоянием трудового потенциала работников по данным на 2016, можно сделать вывод о том, что:

а) 80% сотрудников-охранников проходят ежегодные проверки, проводимые органами внутренних дел – об этом свидетельствуют документы организации;

б) профессиональная подготовка (переподготовка) работников осуществляется в специализированных учебных центрах – раз в два года. ЧОО «Дружба» сотрудничает на договорной основе с Учебным центром «Центрохран» (Приложение В);

г) было проведено аналитическое исследование, что позволяет эффективно корректировать деятельность руководства. Например, анкетирование сотрудников обеспечило необходимой информацией руководство для принятия необходимых решений, направленных на стремление работников к развитию своего потенциала (вариант анкеты представлен в Приложении Г).

Результаты анкетирования представлены на рисунке 2.8. Анкета состоит из 6 вопросов с вариантами ответов. Выбрать можно было несколько ответов. На диаграмме представлены только ответы, которым более 50% работников уделило внимание. Таким образом, получилось: организацией рабочего места и оплатой труда работники в целом удовлетворены (89% и 75% соответственно).

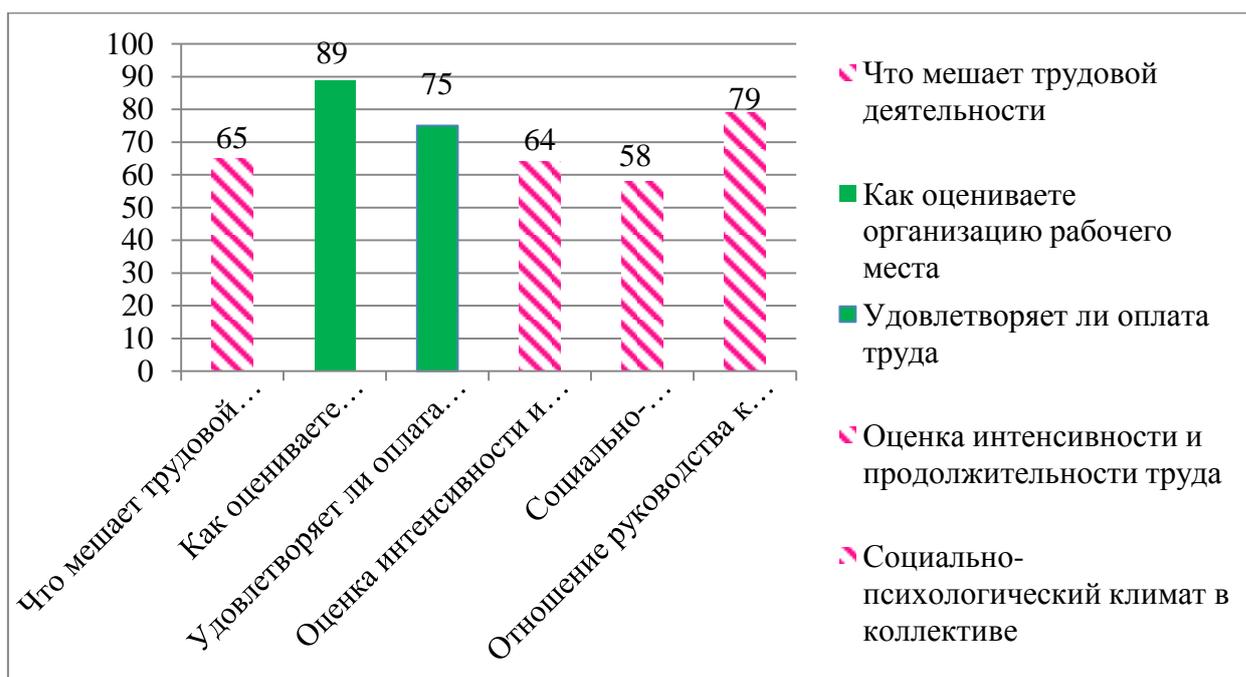


Рисунок 2.8 – Результаты анкетирования охранников

Неудовлетворение отмечено по позициям:

- недостаточный уровень личной квалификации;
- отсутствие возможностей профессионального роста;

- большая интенсивность труда, очень устаю;
- тяжелая психологическая обстановка в коллективе;
- неуважительное отношение, без учета моей личности;
- несправедливое отношение, слишком придирчивое к недостаткам.

Таким образом, результаты анализа потенциала работников свидетельствуют о том, что работники не удовлетворены отсутствием возможности профессионального развития, режим труда их напрягает, и отношения в коллективе тоже.

При анализе обеспечения работников организации «Дружина» специфическими основными средствами, было установлено:

- организация несет расходы на форму, обмундирование сотрудников (стоимость костюма охранника составляет 1762 руб.) [22];
- оплачивает стоимость оружия и специальных средств;
- оплачивает средства связи (мобильной, радиосвязи и др.) на каждого охранника.

Таким образом, ЧОО «Дружина» имеет многолетний опыт в охранной деятельности (с 2009 г.). За истекший период функционирования организацией накоплен большой опыт в обеспечении охраны различных организаций, административных, офисных и жилых помещений, а также складских комплексов, учреждений банка.

В процессе исследования трудового потенциала «Дружина», было выявлено, что кадровая политика является важным аспектом по обеспечению высокого уровня предоставляемых услуг. Все сотрудники раз в два года проходят аттестацию на выявление уровня профессиональной пригодности. Сотрудники имеют форменную одежду специально установленного образца. Все это гарантирует потребителям услуги безопасности спокойствие, а организация имеет репутацию надежного партнера.

Наряду с положительными сторонами с точки зрения использования и развития кадрового потенциала исследуемой ЧОО «Дружина», отметим, на наш взгляд, важную проблему. Речь идет о Проекте профессионального стандарта «Специалист в области охранной деятельности» (Приложение Б).

Профессиональный стандарт объективно необходим в условиях развития рынка охранных услуг для поддержания высокого уровня экономической безопасности, безопасности населенных пунктов и территорий, защиты базовых прав, включая неприкосновенность личности и собственности, а в конечном итоге – для обеспечения национальной безопасности. Об этом говорил и Президент РФ в своем обращении.

Утверждение и внедрение его в деятельность, конечно же, приведет к дополнительным работам специалиста по кадрам. Вместе с тем, приведение в соответствие компетенций специалистов охранной организации профессиональному стандарту, позволит повысить их трудовой потенциал. Следовательно, качество оказываемых услуг обеспечит большее получение прибыли для коммерческой организации, а общество получит уверенность в безопасности.

Итак, в результате проведенного анализа организационно-экономических показателей и трудового потенциала работников, выявлены проблемы. Способы их устранения представлены в таблице 2.4.

Таблица 2.4 – Способы устранения выявленных проблем

№ п/п	Проблема	Способы устранения
1	Неудовлетворенность отсутствием возможности профессионального развития	Мероприятие 1. Обучение по программам, развивающим потенциал охранников
2	Режим труда приводит к усталости, напряжению и неудовлетворительным отношениям в коллективе	Мероприятие 2. Перестройка кадровой политики в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области охранной деятельности»

Алгоритм внедрения положений Профессионального стандарта, с целью повышения потенциала охранников ЧОО, в деятельность охранной организации и все процедуры, с этим связанные, будут предложены в следующем разделе работы.

3. Разработка мероприятий, направленных на развитие трудового потенциала работников ООО ЧОО «Дружина»

3.1 Предложения по развитию трудового потенциала сотрудников охранной организации

Во второй главе в результате анализа деятельности охранной организации, были выявлены проблемы развития трудового потенциала охранников и предложены способы их устранения. Данная глава посвящена обоснованию мероприятий, предлагаемых автором бакалаврской работы, и проведен расчет их экономической целесообразности.

Трудовым потенциалом, как было выявлено при теоретическом анализе в данной работе, следует называть «наличные и возможные ресурсы, непрерывно формируемые в процессе жизнедеятельности человека, реализуемые в организационном поведении и определяющие его способности к труду» [29, с. 332].

В результате анализа состояния трудового потенциала исследуемой охранной организации, стало очевидно, что многие трудовые функции работниками-охранниками (инкассаторами) выполняются удовлетворительно как с точки зрения руководства, так и с позиции самих работников.

Вместе с тем, представители кадрового сообщества Российской Федерации вот уже несколько лет занимаются разработкой профессиональных стандартов и внедрением их в деятельность предприятий, организаций и учреждений.

Профессиональный стандарт охватывает описание качественного уровня квалификации сотрудника, чтобы он по праву мог занимать свое место в штате организации (ст. 195.1 ТК РФ). В документе более четко отражено представление о рабочих функциях работника, они имеют абсолютно точные и подробные описания, в отличие от квалификационного

справочника. В этой связи, не трудно предположить, что со временем профессиональные стандарты полностью заменят квалификационные справочники, как документация, более соответствующая требованиям нынешнего времени. В данной работе делается попытка «опередить время» и предлагается пошаговый алгоритм внедрения мероприятия по переходу ООО «Дружина» на профессиональный стандарт «Специалист в области охранной деятельности», проект которого разработан независимым научным Фондом «Институт проблем безопасности и устойчивого развития» [17].

Данный стандарт можно применять с целью:

- организации обучения и аттестации охранников, инкассаторов, руководителей;
- формирования политики укомплектования штата организации высококвалифицированными кадрами;
- организации процесса управления;
- выработки собственной системы оплаты рабочего времени с учетом особенности труда охранников и инкассаторов.

Последовательная декомпозиция области профессиональной деятельности представлена на рисунке 3.1.



Рисунок 3.1 – Декомпозиция профессионального стандарта

В рассматриваемом профессиональном стандарте основной целью вида профессиональной деятельности указано «оказание охранных услуг в целях защиты жизни, здоровья и имущества заказчика». Обобщенных трудовых функций (ОТФ) в нем – 9:

- А. охрана прав и законных интересов заказчика;
- В. осуществление мониторинга тревожных сигналов;
- С. осуществление контроля за деятельностью охранников на объектах охраны;
- Д. оказание охранных услуг заказчику с использованием мобильных групп;
- Е. осуществление дистанционного мониторинга за деятельностью охранников на объектах охраны;
- Ф. осуществление консультирования и подготовка рекомендаций клиентам по вопросам правомерной защиты от противоправных посягательств;
- Г. осуществление руководства процессом охраны на объектах заказчика;
- Н. осуществления взаимодействия с контрольными и надзорными органами по вопросам осуществления охранной организацией своей профессиональной деятельности;
- І. осуществление руководства деятельностью охранной организации.

Обобщенные трудовые функции А, В, С, D, Е – относятся к 3-му уровню квалификации, F, G, Н – к пятому, а І – к 6-му уровню квалификации.

Каждая обобщенная функция подразделяется на трудовые функции (ТФ) (от 2-х до 6-ти) (Приложение А).

Особо стоит сказать о специфике управленческой деятельности и сфере её применения. Управление – это влияние руководителя на других людей

для исполнения его указаний, и далеко не каждый руководитель может эффективно справиться с этой функцией. Поскольку охранная деятельность связана с особыми рисками, обусловленными применением специальных средств и оружия, то чем выше сфера деятельности должностного лица, тем сложнее и ответственнее процесс управления.

Поэтому следуя профессиональному стандарту, организации способствуют развитию потенциала сотрудников.

Результаты анализа состояния трудового потенциала, описанного во второй главе работы, привели к выводу о том, что работники не совсем удовлетворены состоянием их обучения. С одной стороны, для охранников закон предусматривает регулярное обучение в силу специфики их деятельности и необходимости поддержания работоспособности, обращения с оружием и пр. Но программа учебного центра, с которым заключен договор на обучение, уделяет недостаточно внимания вопросам психологической подготовки. Представляем Учебный план программы профессиональной подготовки частных охранников 4-го, 5-го и 6-го разрядов учебного центра «Центрохран» (таблица 3.1).

Основная задача экологии человека в современных условиях заключается в поддержании всех членов общества с точки зрения оптимизации жизненной среды человека и процессов, развивающихся в человеческих общностях, посредством обеспечения руководителей всех уровней предприятий, учреждений, организаций соответствующей информацией. Недостаток психологической подготовки, согласно таблице 3.1 (4 и 9 часов по учебному плану), сказывается на негативном настроении и формировании отрицательных эмоций по отношению к коллективу и руководству.

Очевидно, данные программы традиционны и не учитывают возможности современных образовательных технологий.

Мероприятия, способствующие развитию трудового потенциала работников охранного предприятия:

Мероприятие 1. Обучение охранников организации с применением дистанционных форм обучения по предлагаемой тематике, подготовленной специалистом по кадрам предлагает работникам охранного предприятия подборку специальных курсов для самостоятельно их прохождения в свободном режиме.

Таблица 3.1 – Учебный план обучения охранников

№ пп	Наименование дисциплины	4 разряд			5 разряд			6 разряд		
		количество часов			количество часов			количество часов		
		всего	в том числе		всего	в том числе		всего	в том числе	
			теор.	практ.		теор.	практ.		теор.	практ.
1	Правовая подготовка	20	10	10	30	20	10	60	26	34
2	Тактико – специальная подготовка	20	10	10	30	20	10	70	20	50
3	Техническая подготовка	9	5	4	19	8	11	19	8	11
4	Психологическая подготовка	4	2	2	9	4	5	9	4	5
5	Огневая подготовка	—	—	—	30	10	20	52	20	32
6	Использование специальных средств	9	4	5	20	8	12	20	8	12
7	Первая помощь	24	8	16	24	8	16	24	8	16
8	Специальная физическая подготовка	10	—	10	10	—	10	10	—	10
9	Итоговая аттестация	2		2	2		2	2		2
ИТОГО		98	39	59	174	78	96	266	94	172

После прохождения курса, работник предъявляет свидетельство или сертификат руководству (специалисту по кадрам), работник может быть

отмечен или простимулирован. Например, возмещением затрат на обучение, если курс был платным. Примерные курсы представлены в Приложении Б.

Мероприятие 2. Разработка алгоритма перехода работы с кадрами на Профессиональный стандарт «Специалист в области охранной деятельности». Перспективы такого подхода заключаются в том, что квалификационные характеристики, отраженные в профессиональном стандарте предполагают использование более насущных сочетаний к требованиям уровня знаний работника, его умениям, профессиональным навыкам и опыту работы. В отличие от того, что традиционно присутствует в ЕТКС.

3.2 Оценка социально-экономической эффективности мероприятий

Первое мероприятие направлено на развитие трудового потенциала охранников путем самостоятельного изучения программ, способствующих развитию социально-психологической компетентности работников. Примем затраты на обучение (Приложение Б) равными 2500 рублей на одного работника. Если учесть, что неудовлетворенными состоянием социально-психологического климата в коллективе были 58% (рисунок 2.8) человек, что составляет примерно 17 человек охранников.

Тогда затраты на обучение составят:

$$2,5 \cdot 17 = 42,5 \text{ тыс. руб.}$$

Благодаря повышению потенциала работников, ЧОО расширяет зону обслуживания и выручка, предположительно, возрастет на 2%, тогда могут быть получены следующие результаты (таблица 3.2).

Таблица 3.2 - Сведения о результатах самообучения охранников

Показатель	Факт	Проект	Расчет приращения, Δ
Выручка, тыс. руб.	15031,00	15331,62	300,62
Производительность труда, тыс. руб.	349,56	356,55	6,99

Как видно из таблицы 3.2, при проектном возрастании выручки на 2 %, ее величина возрастет на 300620 рублей. Расчет проектной производительности труда показал, что она возрастет:

$$ПТ_{\text{проект}} = \frac{\text{Выручка}}{\text{Численность}} = \frac{15331,62}{43} = 356,55 \text{ тыс. руб.}$$

Производительность труда, таким образом, возрастет на 6,99 тыс. руб. Рассчитаем эффективность предлагаемого мероприятия:

$$\text{Эффективность} = \frac{\Delta \text{ Выручки}}{\text{Затраты на обучение}} = 7,07\%$$

Полученная эффективность в размере 7% доказывает возможность развития потенциала сотрудников при самообучении при условии возмещения затрат на обучение. Здесь важно регламентировать и необходимость обучения, и возможность возмещения затрат сотрудникам со стороны организации. Специалист по кадрам обязательно готовит подборку рекомендуемых курсов.

Второе предлагаемое мероприятие – составление алгоритма перевода кадровой политики организации на профессиональный стандарт. Составляем поэтапный план перехода и сроки их проведения (таблица 3.3).

Таблица 3.3 – Процесс перехода кадровой политики на профессиональный стандарт

№	Наименование этапа	Содержание этапа	Сроки
1	Диагностика существующей процедуры использования трудового потенциала работников	Проведение диагностики, выявление проблем, разработка рекомендаций по устранению проблем	1 неделя
2	Составление проекта новой системы обеспечения	Разработка пояснительной записки к проекту перехода на профстандарт. Разработка проектов должностных инструкций.	2 недели
3	Согласование проекта с руководством ЧОО	Экспертиза новых должностных инструкций, согласование с заместителями директора и др. специалистами	В течение одной недели
	Детальная доработка/устранение недочетов	Разработка окончательных версий должностных инструкций; составление графика ознакомления с ними работников	1 неделя
5	Выявление работников, чей потенциал требует развития (обучения)	Изучение личных дел сотрудников, формирование плана обучения и тематики курсов	0,5 недели
6	Внедрение новой системы использования трудового потенциала	Утверждение плана и его внедрение в деятельность ЧОО	0,5 недели

Таким образом, вся процедура перехода на профстандарт займет 6 недель или 1,5 месяца. Поскольку данное мероприятие лежит в поле деятельности специалиста по кадрам, специальных затрат здесь не предвидится. Специалист по кадрам получает заработную плату за все

мероприятия, позволяющие выполнять работу с персоналом на должном уровне.

Ниже приведем сведения об экономическом и социальном эффекте от внедрения мероприятий (таблица 3.4).

Таблица 3.4 – Данные о социально-экономическом эффекте после внедрения мероприятий

Мероприятие	Эффект	
	Экономический	Социальный
Самообучение охранников при выборе ими курса из разработанного специалистом по кадрам перечня	<ul style="list-style-type: none"> - повышается эффективность профессиональной деятельности работников, - развивается трудовой потенциал 	<ul style="list-style-type: none"> - снижается уровень конфликтности в коллективе; - повышается удовлетворенность работников своей деятельностью в организации; - улучшение качества межличностных коммуникаций; - повышение качества отношений в коллективе.
Переход на профессиональный стандарт	<ul style="list-style-type: none"> - рост производительности труда персонала; - расширение зоны обслуживания; - рост качества работ 	<ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня трудовой дисциплины; - повышение уровня квалификации сотрудников; - объективность в принятии решений по управлению персоналом

Дополнительно отметим, что техническое оснащение ЧОО и перечень видов охранных услуг предписывают включать в профессиональный стандарт должности, которые не осуществляют, а обеспечивают охранную деятельность, для которых статус частного охранника не обязателен. Такая конструкция способствует применению профессионального стандарта.

Таким образом, по итогам расчетов была выявлена экономическая эффективность мероприятий, что свидетельствует о высокой степени актуальности и практической значимости проведенного исследования в данной выпускной квалификационной работе.

Заключение

В конкурентной среде любая организация стремится обеспечивать себе различными способами конкурентные преимущества или, по крайней мере, достигать поставленных целей наиболее эффективными способами.

В данной работе объектом исследования является охранная организация. Развитие потенциала сотрудников ЧОО, позволяет им не только более качественно выполнять должностные обязанности, но и предоставляет шанс развиваться личностно и профессионально, чтобы претендовать на более ответственные должности или высокопрофессионально выполнять существующие обязанности.

Проведенный в первой главе теоретический анализ показал, чтобы управлять трудовым потенциалом работников организации, необходимо, определить его величину и определить направление его развития. Эти задачи, как правило, лежат в поле деятельности кадровой службы, В настоящей работе – это специалист по кадрам.

Анализ объекта исследования – охранной организации, показал, что единоличным руководителем организации является ее директор. Одним из заместителей директора является Заместитель по охране, в ведении которого находятся все вопросы по оказываемым услугам. В силу того, что охранникам необходимо иметь при себе оружие, то в соответствии с законодательством, другим заместителем директора является Заместитель по вооружению.

За исследуемый период с 2014 -2016 гг. показатели экономической деятельности ЧОО «Дружина» имеют положительную динамику, а это доказывает, что, несмотря на жесткую конкуренцию среди охранных предприятий, объект исследования имеет возможность для дальнейшего своего развития и развития потенциала своих сотрудников. Более поздних данных использовать не представилось возможным, поскольку по данным

Росстата сведения об организации появляются лишь в сентябре-октябре будущего года.

Анализ состояния трудового потенциала показал, что работники принимаются в организацию без нарушения законодательства, обеспечиваются необходимым обмундированием, спецодеждой, оружием в соответствии с квалификацией. Уровнем оплаты труда, как показал опрос, работники в принципе, довольны. Также устраивают и рабочие места.

Вместе с тем, было выявлено, большое неудовлетворение состоянием отношений в коллективе, отношением со стороны руководителя к подчиненным. Работники обеспокоены отсутствием возможности развивать свой трудовой потенциал. На наш взгляд, улучшение социально-психологической обстановки и межличностных отношений возможно при обучении специальным программам, направленным на формирование коммуникативных компетенций, социально-психологической устойчивости.

Автор квалификационной работы для устранения выявленных проблем предложил: специалисту по кадрам сформировать перечень подходящих курсов для самостоятельного изучения, предложить их с обязательством возместить расходы, если курсы платные. В настоящее время все больше курсов предлагается в дистанционном формате обучения. Преимуществом такого обучения является возможность изучать материалы в любое удобное время. Примерная выборка курсов по потребностям изучаемого коллектива показала наиболее дорогой – 2500 руб. Цена обучения легла в основу расчета проектируемой выручки, производительности труда и эффективности от внедрения данного мероприятия.

Другим мероприятием, направленным на развитие трудового потенциала послужило предложение перевести кадровую политику частной охранной организации на профессиональный стандарт «Специалист в области охранной деятельности». Несмотря на то, что это пока еще проект, но основная миссия профессиональных стандартов состоит в

сформулированных требованиях к качественной профессиональной деятельности, а также в разработке программ подготовки. Данный аспект достаточно привлекателен для организации, которая заинтересована в развитии трудового потенциала своих работников.

Процедура перехода на профстандарт займет 6 недель или 1,5 месяца. Поскольку данное мероприятие лежит в поле деятельности специалиста по кадрам, специальных затрат здесь не предвидится.

Эффективность от предлагаемого способа самообучения охранников равна 7%, что доказывает возможность развития потенциала сотрудников при самообучении при условии возмещения затрат на обучение. Здесь важно регламентировать как саму необходимость обучения, так и возможность возмещения затрат сотрудникам со стороны организации. Специалист по кадрам подготовит подборку рекомендуемых курсов.

Так в данной работе, на основе проведенного теоретического и практического анализа предмета и объекта исследования, были выявлены тенденции развития трудового потенциала, обнаружены проблемы использования его руководством организации и предложены мероприятия, обеспечивающие экономическую эффективность. Таким образом, поставленные задачи были решены, цель достигнута.

Список используемой литературы

1. Бакингом М. К черту недостатки! Как использовать свои сильные стороны / Маркус Бакингом ; пер. с англ. – М. : Альпина Паблишерз, 2010. – 232 с.
2. Галай А.Г. Экономический анализ хозяйственной деятельности [Электронный ресурс] : курс лекций / А.Г. Галай, Т.П. Чашина. - Электрон. текстовые данные. - М. : Московская государственная академия водного транспорта, 2014. - 81 с. - 978-5-905637-06-3. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/46897.html>
3. Директор по персоналу. практический журнал по управлению человеческими ресурсами: <https://www.hr-director.ru/article/66661-qqq-17-m5-služba-upravleniya-personalom>
4. Ермолаева С.Г. Рынок труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.Г. Ермолаева. - Электрон. текстовые данные. - Екатеринбург: Уральский федеральный университет, 2015. - 108 с. - 978-5-7996-1393-8. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68292.html>
5. Ермишина Е.Б. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Экономика» / Е.Б. Ермишина. - Электрон. текстовые данные. - Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. - 106 с. - 978-5-93926-306-1. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72411.html>
6. Журнал ПСИХОЛОГИЯ. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.psychologies.ru/>
7. Закон РФ от 11.03.1992 № 2487-1 (ред. от 05.12.2017) «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации»
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_385/
8. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Теория и практика.

Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2013. - 80 с.

9. Кибанов А.Я. Управление персоналом : учебное пособие / А.Я. Кибанов. - 6-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2016. - 202 с.

10. Косолапова М.В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности [Электронный ресурс] : учебник / М.В. Косолапова, В.А. Свободин. - Электрон. текстовые данные. - М. : Дашков и К, 2014. - 247 с. - 978-5-394-00588-6. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/5248.html>

11. Липатова Е.Д., Юхтанова Ю.А. Исследование методик оценки трудового потенциала и трудовых ресурсов // Студенческий форум: электрон. научн. журн. 2017. № 21(21). URL: <https://nauchforum.ru/journal/stud/21/29322> (дата обращения: 04.05.2018).

12. Мальшина Н.А. Человек и его потребности [Электронный ресурс] / Н.А. Мальшина. - Электрон. текстовые данные. - Саратов: Вузовское образование, 2013. - 77 с. - 2227-8397. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17783.html>

13. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: Учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 513 с.

14. Официальный сайт банка АО «Тольяттихимбанк». – Режим доступа: <http://www.thbank.ru/>

15. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 1 июля 2013 г. № 499 г. Москва «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»

16. Психология в профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : курс лекций для студентов всех направлений. - Электрон. текстовые данные. - Томск: Томский государственный университет систем управления

и радиоэлектроники, 2016. - 203 с. - Режим доступа:
<http://www.iprbookshop.ru/72170.html>

17. Проект Профстандарта «Специалист в области охранной деятельности» <http://guardinfo.online/2017/05/16/proekt-professionalnogo-standarta-specialist-v-oblasti-oxrannoj-deyatelnosti/>

18. Профстандарты 2017-2018. Портал Assessor.ru
<https://www.assessor.ru/profstandart/>

19. Развитие трудового потенциала : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Ф.И. Мирзабалаева, П.Р. Алиева. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 281 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <http://www.znaniyum.com>]. - (Высшее образование: Бакалавриат). - www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5a3caaec877f68.26150391.

20. Сайт «Каталог организаций» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.list-org.com/company/6036442>

21. Сайт ЛЮДИ. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.peoples.ru/science/psihology/rogers/>

22. Сайт спецодежды охранникам в Тольятти
<https://tolyatti.tiu.ru/Spetsodezhda-dlya-ohrannikov.html>

23. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

24. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учеб. пособие / М.И. Бухалков. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 191 с. - (Высшее образование: Магистратура).

25. Управление персоналом : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / под ред. А.А. Литвинюка. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2015. - 498 с. - Серия : Бакалавр. Прикладной курс. ISBN 978-5-9916-5550-7

26. Управление распределением и потенциалом трудовых ресурсов

организации при оптимизации структур сетевых моделей: Монография / Сербулов Ю.С., Коновалов О.А., Курипта О.В. – Воронеж : ВГЛТУ им. Г.Ф. Морозова, 2014. - 191 с.: ISBN 978-5-7994-0632-5

27. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии [Электронный ресурс] : монография / Е.В. Михалкина [и др.]. - Электрон. текстовые данные. - Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2013. - 428 с. - 978-5-9275-1077-1. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47165.html>

28. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/

29. Федорова Н.В. Управление персоналом : учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М. : КНОРУС, 2013. – 432 с.

30. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника: ключевые понятия научного анализа // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом), 2013, № 3 <http://hr-portal.ru/article/trudovoy-potencial-rabotnika-klyucheveye-ponyatiya-nauchnogo-analiza>

31. Фернандес-Араос К. Выбор сильнейших. Как лидеру принимать главные решения о людях / К. Фернандес-Араос. - «Манн, Иванов и Фербер», 2016. – 400 с.

32. Постановление Правительства РФ от 21.07.1998 № 814 (ред. от 12.05.2018) «О мерах по регулированию оборота гражданского и служебного оружия и патронов к нему на территории Российской Федерации». - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19504/

33. Юзов О.В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности предприятий [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.В. Юзов, Т.М. Петракова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Издательский Дом МИСиС, 2015. - 90 с. - 978-5-87623-858-0. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/56555.html>

34. Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 № 209-ФЗ (последняя редакция). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/

35. Marcus Buckingham/ The One Thing You Need to Know. About Great Managing, Great Leading, and Sustained Individual Success. – FREE PRESS. – New York London Toronto Sydney

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ ИНКАССАТОРА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Инкассатор непосредственно подчиняется начальнику службы Организации.

1.2. Инкассатор должен иметь образование не ниже среднего, стаж работы в коммерческих структурах не менее _____. Инкассатор должен пройти проверку в органах МВД России и получить подготовку на специальных курсах охранников по утвержденной МВД России программе.

1.3. Инкассатор назначается на должность с обязательным заключением договора о полной индивидуальной материальной ответственности и освобождается от должности приказом _____.
(начальника отдела инкассации, другого должностного лица)

1.4. Инкассатор в своей деятельности руководствуется действующим законодательством, нормативными документами Организации и других органов, приказами и распоряжениями начальника службы инкассации, а также Положением о порядке ведения кассовых операций в кредитных организациях на территории Российской Федерации от 25.03.1997 г. № 56 и настоящей Должностной инструкцией.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

2.1. Инкассатор:

- осуществляет инкассацию денежной выручки и иных ценностей в виде _____ в организациях - клиентах ЧОО;
- доставляет денежную наличность;
- доставляет, а также осуществляет инкассацию денежной наличности и иных ценностей из филиалов Банка и операционных касс вне кассового узла Банка.

2.2. При выполнении своих обязанностей инкассатор обязан:

- обеспечить безопасность окружающих и других членов отделения и сохранность перевозимых ценностей;
- проверять правильность оформления сопроводительных документов;
- соблюдать точный порядок инкассации и доставки ценностей;
- бережно обращаться с выдаваемым огнестрельным оружием, применять его в строго определенных законом случаях и только при нападении на бригаду инкассаторов, когда иные меры защиты невозможны; по окончании заезда сдать оружие и индивидуальные средства защиты на хранение;
- выполнять другие требования законодательства.

2.3. В процессе осуществления инкассации денежной выручки и ценностей инкассатор:

- в составе отделения выезжает в организации, филиалы или операционные кассы организации для осуществления инкассации в соответствии с маршрутами и графиками заездов;
- перед выездом для сбора денежной выручки и ценностей принимает под расписку в журнале учета выдачи и приема явочных карточек, печатей, ключей и доверенностей: инкассатор - сборщик - доверенность, явочные карточки, печать участка инкассации с обозначением номера маршрута, назначенный начальником отдела инкассации старший бригады инкассаторов - порожние сумки;

- в организации инкассатор - сборщик принимает сумку с ценностями с проверкой целостности упаковки, наличия целых и четких оттисков пломб, соответствия их имеющемуся образцу, правильности заполнения документов;

- в спецавтомобиле старший отделения инкассаторов принимает от инкассатора - сборщика сумку с ценностями в вышеуказанном порядке, возвращает ему накладную, явочную карточку и выдает порожнюю сумку следующей обслуживаемой организации. Во время маршрута сумка с ценностями хранится под ответственностью старшего бригады инкассаторов в сейфе, металлическом ящике или мешке;

- по окончании заезда старший отделения инкассаторов сдает принятые ценности в кассу Банка.

2.4. В процессе доставки денежной наличности или иных ценностей в организации:

- старший бригады инкассаторов принимает у кассира Банка сумки с ценностями, надлежащим образом упакованные и опломбированные, снабженные сопроводительными документами, и вручает сумки с ценностями кассиру организации;

- перевозка осуществляется в спецавтомобиле бригадой инкассаторов;

- при доставке денежной наличности или иных ценностей в филиалы или операционные кассы Банка в порядке подкрепления инкассаторы перед доставкой проверяют и упаковывают ценности под контролем кассового работника.

3. ПРАВА

3.1. Инкассатор имеет право:

- вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с предусмотренными данной Должностной инструкцией обязанностями;

- другие права, предусмотренные трудовым договором и законодательством.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

4.1. Инкассатор несет ответственность в соответствии с действующим законодательством и трудовым договором:

- за несохранность перевозимых денежных средств и ценностей при наличии вины инкассаторов и в соответствии с договорами о полной материальной ответственности:

инкассатор - сборщик - с момента принятия сумок с ценностями в организации и до момента передачи ценностей старшему бригады инкассаторов;

старший бригады инкассаторов - с момента принятия сумок с ценностями у инкассатора - сборщика и до передачи сумок с ценностями кассовому работнику;

- за правильность оформления принятых сопроводительных документов;

- в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5. ТРЕБОВАНИЯ К КВАЛИФИКАЦИИ

5.1. Инкассатор должен иметь образование не ниже среднего и стаж работы в коммерческих структурах не менее _____. Инкассатор должен пройти проверку в органах МВД России и получить подготовку на специальных курсах охранников по утвержденной МВД России программе.

5.2. Инкассатор работает в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. При оценке качества работы инкассатора и решении вопроса о соответствии его занимаемой должности учитывается, что инкассатор должен:

Продолжение Приложения А

- знать действующее законодательство и нормативные акты, касающиеся порядка осуществления кассовых операций и инкассации;
- систематически повышать свою квалификацию на курсах МВД;
- владеть приемами борьбы, в совершенстве уметь обращаться с оружием;
- не иметь негативных оценок своей деятельности со стороны начальника отдела инкассации, других должностных лиц, а также со стороны клиентов Банка;
- способствовать созданию благоприятного морального климата и рабочей обстановки в коллективе.

5.4. Результаты работы инкассатора оцениваются начальником службы и сообщаются _____ для решения вопроса о дальнейшем пребывании работника на данной должности.

Заместитель по охране _____
(подпись) (Ф.И.О.)

" ____ " _____ 2018 г.

С инструкцией ознакомлен: _____
(подпись)

" ____ " _____ 2018 г.

Приложение Б
Профессиональный стандарт (фрагмент)

УТВЕРЖДЁН
Приказом Министерства
труда и социальной защиты
Российской Федерации
от «___» _____ 201_ г. № _____

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

Специалист в области охранной деятельности

[]
*Регистрационный
номер*

Содержание

I. Общие сведения	2
II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)	3
III. Характеристика обобщенных трудовых функций	7
3.1. Обобщенная трудовая функция «Охрана прав и законных интересов заказчика»	7
3.2. Обобщенная трудовая функция «Осуществление мониторинга тревожных сигналов»	15
3.3. Обобщенная трудовая функция «Осуществление контроля за деятельностью охранников на объектах охраны»	20
3.4. Обобщенная трудовая функция «Оказание экстренной помощи охранникам объектов охраны в чрезвычайных (кризисных) ситуациях»	28
3.5. Обобщенная трудовая функция «Осуществление дистанционного мониторинга за деятельностью охранников на объектах охраны»	35
3.6. Обобщенная трудовая функция «Осуществление консультирования и подготовка рекомендаций клиентам по вопросам правомерной защиты от противоправных посягательств»	43
3.7. Обобщенная трудовая функция «Осуществление руководства охранниками на объекте охраны в соответствии с должностной инструкцией и сложившейся оперативной обстановкой в период осуществления трудовой функции»	46
3.8. Обобщенная трудовая функция «Осуществление взаимодействия с контрольными и надзорными органами по вопросам осуществления охранной организацией своей профессиональной деятельности»	57
3.9. Обобщенная трудовая функция «Осуществление руководства деятельностью охранной организации»	69

I. Общие сведения

Деятельность частных охранных служб
(наименование вида профессиональной деятельности)

80.10

Код

Основная цель вида профессиональной деятельности:

Оказание охранных услуг в целях защиты жизни, здоровья и имущества заказчика.

Группа занятий:

5414 (код ОКЗ)	Охранники (наименование)	5419 (код ОКЗ)	Работники служб, осуществляющих охрану граждан и собственности, не входящие в другие группы (наименование)
--------------------------	-----------------------------	--------------------------	---

Отнесение к видам экономической деятельности:

74.90	Предоставление консультационных услуг по вопросам безопасности
80.10 (код ОКВЭД)	Деятельность частных охранных служб (наименование вида экономической деятельности)

II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции		
код	наименование	уровень квалификации	наименование	код	уровень (подуровень) квалификации
A	Охрана прав и законных интересов заказчика	3	Осуществление защиты жизни и здоровья охраняемых лиц	A/ 01.3	3
			Осуществление охраны имущества заказчика	A/ 02.3	
			Обеспечение порядка в местах проведения массовых мероприятий	A/ 03.3	
B	Осуществление мониторинга тревожных сигналов	3	Осуществление контроля за поступлением на пульт технических средств тревожных сигналов охранной и пожарной сигнализации	B/ 01.3	3
			Своевременное информирование оперативного дежурного о результатах контроля за поступлением на пульт технических средств тревожных сигналов охранной и пожарной сигнализации	B/ 02.3	
			Информирование правоохранительных органов и дежурных служб МЧС России о правонарушениях и возгораниях, выявленных на объектах охраны	B/ 03.3	
C	Осуществление контроля за деятельностью охранников на объектах охраны	3	Осуществление организации службы подчиненными охранниками в соответствии с требованиями локальных нормативных правовых документов	C/ 01.3	3
			Осуществление контроля за качеством деятельности подчиненных охранников по исполнению ими своих служебных обязанностей в соответствии с требованиями локальных нормативных правовых документов	C/ 02.3	
			Осуществление взаимодействия с должностными лицами частной охранной организации, представителям заказчика, контрольных (надзорных) органов	C/ 03.4	

Продолжение Приложения Б

4

D	Оказание охранных услуг заказчику с использованием мобильных групп	3	Организация службы наряда мобильной группы	D/ 01.3	3
			Оказание экстренной помощи заказчикам и охранникам объектов охраны в чрезвычайных ситуациях	D/ 02.3	
			Оказание экстренной помощи заказчикам и охранникам объектов охраны в кризисных ситуациях	D/ 03.3	
E	Осуществление дистанционного мониторинга за деятельностью охранников на объектах охраны	3	Осуществление круглосуточного мониторинга состояния оперативной обстановки на объектах охраны	E/ 01.3	3
			Сбор информации о деятельности охранников на объектах охраны, проверках контрольных (надзорных) органов	E/ 02.3	
			Осуществление руководства работниками охранной организации в чрезвычайных (кризисных) ситуациях	E/ 03.3	
			Осуществление контроля за сохранностью специальных средств, оружия и патронов к нему в период дежурства	E/ 04.3	
F	Осуществление консультирования и подготовка рекомендаций клиентам по вопросам правомерной защиты от противоправных посягательств	5	Осуществление консультирования клиентов по вопросам правомерной защиты от противоправных посягательств	F/ 01.5	5
			Подготовка рекомендаций клиентам по вопросам правомерной защиты от противоправных посягательств	F/ 02.5	
G	Осуществление руководства процессом охраны на объектах заказчика	5	Изучение основ функционирования объектов охраны, требований руководящих документов и особенностей их охраны	G/ 01.5	5
			Расстановка охранников и должностных лиц охраны на объектах охраны по постам в соответствии с их профессиональными качествами и знанием требований руководящих документов	G/ 02.5	
			Разработка постовой документации на объектах охраны, её согласование с администрацией заказчика и контроль за её ведением в период оказания охранных услуг	G/ 03.5	
			Осуществление контроля за качеством несения службы охранниками и другими должностными лицами охраны на объектах охраны, соблюдением ими требований в отношении	G/ 04.5	

5

			использования и применения оружия и специальных средств в период несения дежурства		
			Разработка предложений по повышению уровня защищённости объектов охраны, улучшению качества предоставляемых охранных услуг	G/ 05.5	
			Осуществление взаимодействия с представителями заказчика, правоохранительных органов и специальных организаций, обеспечивающих жизнедеятельность объектов охраны	G/ 06.5	
H	Осуществление взаимодействия с контрольными и надзорными органами по вопросам осуществления охранной организацией своей профессиональной деятельности	5	Осуществление взаимодействия с органами исполнительной власти по вопросам осуществления охранной деятельности	H/ 01.5	5
			Организация работы по повышению уровня профессиональной подготовки охранников	H/ 02.5	
			Осуществление профилактической и предупредительной работы по недопущению грубых нарушений охранной деятельности и лицензионных требований.	H/ 03.5	
I	Осуществление руководства деятельностью охранной организации	6	Осуществление руководства профессиональной деятельностью охранной организации	I/ 01.6	6
			Осуществление руководства финансово-экономической деятельностью охранной организации	I/ 02.6	

Центры обучения охранников охранных организаций г. Тольятти

1) **Класс ПРОФИ, Центр подготовки частной охраны**, Тольятти
<http://kursy-ohrannikov.feech.org/tolyatti/org/1444039>

по адресу: Дзержинского, 98, 274 офис.

Специализации Обучение сотрудников охраны

2) **Витязь, Школа по подготовке охранников**, Тольятти
 по адресу: Ключевой проезд, 11.

Специализации Обучение сотрудников охраны

3) **Перспектива, НОУ, Центр дополнительного профессионального образования**, Тольятти

По адресу: 445020, г. Тольятти, Мира, 3

Специализации Обучение сотрудников охраны

4) **Центрохран, Учебный центр**, Тольятти

по адресу: 40 лет Победы, д.22, офис 20; 3 этаж; ТОЦ Эльф,

Специализации Обучение сотрудников охраны

Наши цены:

№ п/п	Наименование образовательных услуг	Стоимость обучение, руб. (за 1 человека)
	<i>Обучение частных охранников</i>	
1.	Подготовка частных охранников	5500
2.	Повышение квалификации частных охранников	2500
3.	Квалификационный экзамен частных охранников	
	- 4 разряд	1100
	- 5 разряд	1300
	- 6 разряд	1500
4.	Подготовка граждан безопасного обращения с оружием	3000
5.	Проведение проверки у граждан РФ знаний правил безопасного обращения с оружием и наличия навыков безопасного обращения с оружием	2500

УВАЖАЕМЫЙ КОЛЛЕГА!

Для анализа причин неудовлетворенности и устранения неблагоприятных обстоятельств просим Вас ответить на ряд вопросов анкеты, обведя кружком номера подходящих для Вас ответов. Если Вы укажете свои данные, то ответы будут храниться в Вашем личном деле в архиве и не будут подлежать разглашению.

Прежде чем ответить на вопрос, внимательно прочитайте все варианты и сделайте свой выбор.

1. Что мешает Вашей трудовой деятельности?

- 1.1. Неверно избранная специальность.
- 1.2. Недостаточный уровень личной квалификации.
- 1.3. Слабая материально-техническая база.
- 1.4. Слабая квалификация кадров.
- 1.5. Отсутствие возможностей профессионального роста.
- 1.6. Другие причины _____.
- 1.7. Ничто не мешает.

2. Как Вы оцениваете организацию рабочего места?

- 2.1. Плохое оборудование рабочего места (поста).
- 2.2. Плохие бытовые условия.
- 2.3. Неблагоприятная экологическая или санитарная обстановка.
- 2.4. Тяжелые условия труда (шум, грязь, освещение и т.п.).
- 2.5. Другие причины _____.
- 2.6. Организация рабочего места устраивает Вас.

3. Удовлетворяет ли Вас оплата труда?

- 3.1 Система оплаты труда неверная.
- 3.2. Несвоевременная оплата, постоянные задержки.
- 3.3. Недоволен материальным поощрением (какая сумма была бы для Вас оптимальной _____?).
- 3.4. «Уравниловка» в оплате труда в коллективе.
- 3.5. Система оплаты труда меня удовлетворяет.

4. Как Вы оцениваете интенсивность и продолжительность труда?

- 4.1. Большая интенсивность труда, очень устаю.
- 4.2. Слишком низкая интенсивность труда, мало загружен на работе.
- 4.3. Неудобный график работы.
- 4.4. Неоптимальный для объекта график работы.
- 4.5. Постоянные срывы в графике работы, невозможность планирования своего времени.
- 4.6. Другие оценки _____.
- 4.7. Оптимальная интенсивность и продолжительность труда.

5. Социально-психологический климат в коллективе.

- 5.1. Постоянные дразги и скандалы.
- 5.2. Тяжелая психологическая обстановка.
- 5.3. Тяжелая психологическая обстановка из-за придинок старших смены, объекта (нужное подчеркнуть).
- 5.4. Полный беспорядок и «групповщина».
- 5.5. Безразличное отношение коллег друг к другу.
- 5.6. Хороший, у меня проблем не было.

6. Отношение к Вам вышестоящего руководства.

- 6.1. Неуважительное, без учета моей личности.
- 6.2. Несправедливое, слишком придирчивое к недостаткам.
- 6.3. Не обращает внимания и не замечает меня.
- 6.4. Совсем не помогает в работе.
- 6.5. Слишком либеральное, все вершат неформальные лидеры и приближенные.
- 6.6. Слишком требовательное и принципиальное.
- 6.7. Нормальное, вполне демократичное.

7. Сообщите вкратце о себе (если не хотите, то можно не заполнять).

- 7.1. Фамилия, имя, отчество _____.
- 7.2. Название объекта _____.
- 7.3. Продолжительность работы в организации _____.

Спасибо за ответы!

Примерный перечень курсов для самостоятельного изучения

1) Программа курса **«Повышение уровня психолого-педагогической компетентности»**.

Стоимость 2000 руб. (доступна оплата в рассрочку)

По окончании курса слушатель получает удостоверение о повышении квалификации высылаемое Почтой России (доставка бесплатна).

Аннотация курса

Курс «Психолого-педагогическая компетентность» направлен на то, чтобы помочь слушателям определить пути повышения уровня психолого-педагогической компетентности, понять сущности менеджмента и его места в системе управления организацией. Сущностную характеристику психолого-педагогической компетентности работника составляет направленность на сотрудника как главную ценность своего труда, а также потребность в самопознании и самоизменении себя, способов деятельности с учетом закономерностей развития личности.

Специфика профессиональной деятельности обуславливает особую значимость социально-психологических качеств, которые способствуют межличностному и ролевому взаимодействию людей. Именно наличие этих качеств следует считать важнейшим признаком профессионализма. Общие цели программы состоят в том, чтобы понять сущности менеджмента и его места в системе управления организацией, изучить его основные направления, а также определить задачи менеджмента и методов их решения.

2) Курс повышения квалификации **«Управление конфликтами в образовательной организации»**

2500 руб. (доступна оплата в рассрочку)

По окончании курса слушатель получает Удостоверение Почтой России (доставка бесплатна).

Аннотация курса

Курс направлен на развитие профессионализма в вопросах урегулирования конфликтов и управления ими в организациях. Курс основан на исследованиях психологов, социологов и педагогов в области становления конфликтологии, содержит общеметодологическую часть научных понятий в области изучения феномена конфликта и конкретно – отраслевую часть, рассматриваемую с точки зрения её специфики. Актуальность данного курса повышения квалификации состоит в том, что он направлен на повышение профессиональной компетентности и конфликтологической грамотности работников в вопросах управления и регулирования сложных процессов взаимодействия в организациях. Каждая лекция курса сопровождается презентацией с основными понятиями темы. Самостоятельная работа направлена на изучение представленных материалов и рефлексии. Практическая часть курса включает в себя проведение диагностических процедур, решение кейс – заданий, составление рецензий к просмотренным фильмам и др. Текущий контроль осуществляется в форме тестовых заданий по каждому модулю, итоговый тест по окончании изучения всех модулей курса.

3) Курс повышения квалификации **«Профессиональная этика в психолого-педагогической деятельности»**

2000 руб. (доступна оплата в рассрочку)

Аннотация курса

Курс «Профессиональная этика в психолого-педагогической деятельности» один из вариантов повышения квалификации для работников учреждений, направленный на развитие компетентности в области современных теорий и подходов профессионально-педагогической этики во взаимодействии всех сотрудников, позволяющий поднять ее на более высокий практический уровень.

4) «**Психология призвания**» <https://www.coursera.org/learn/psykhologiya-prizvaniya>

Это курс по психологии, но не для специалистов по психологии, а для людей, стремящихся сделать свою жизнь, жизнь своих близких или даже жизнь своих предприятий наполненной призванием, контролем, подлинностью и точностью. Феномен призвания неизменно интересен всем, кто изучал и изучает проблемы мотивации, счастья, лидерства.

В основе курса лежит идея о первичности целого, хорошего, настоящего, о том, что плохое – это испорченное хорошее, и мы можем возвращаться к хорошему, то есть к целому, воспитывая в себе и в других чувствительность к призванию.

Практический смысл курса В современном мире, ставшем в некоторых социальных направлениях очень тесным, жестким жить по призванию становится не только желательным, но и необходимым. Прагматический смысл изучения психологии можно свести к проблеме мотивации. Мотивация бывает разного качества. Если вы понимаете, как возникает и сохраняется мотивация, вы владеете ситуацией. Если мотивация для вас – неизвестность, случайность, сомнение и пр., то ситуация владеет вами.

Данный курс способствует опыту осознания решающих точек вашего возможного «возвышения до человека» и «падения до человека».

5) О курсе «**Социальная психология**» <https://openedu.ru/course/hse/SOCPSY/>

Мы всю свою жизнь, от рождения до смерти, проводим в окружении других людей. Эти люди оказывают большое влияние на наше мышление, эмоции и поведение. В этом курсе мы поговорим о том, что происходит с человеком, когда он становится членом социальной группы. Рассмотрим, как люди анализируют информацию о себе и окружающих; когда испытывают позитивные и негативные эмоции друг к другу; при каких условиях ведут себя кооперативно и конкурентно, помогают и наносят ущерб. Обсудим, что происходит с человеком при межличностном общении, в малых и больших группах, а также при межгрупповом взаимодействии. Курс включает в себя лекции и дополнительные материалы: отрывки из художественных фильмов, интервью с экспертами, описание отдельных социально-психологических экспериментов. Эти материалы помогут понять, какую роль социально-психологические знания играют в разных областях жизни: от образования до организационного поведения.

Курс состоит из 19 видеолекций, длительностью 40 - 70 мин. и делится на короткие видеофрагменты по 7-15 мин. Видеолекции идут на протяжении 14-ти недель. Для проверки знаний в курс включено 12 промежуточных тестов и итоговый тест из 50-ти вопросов.

Изучение курса позволяет сформировать компетенции:

- Владение культурой научного мышления, обобщением, анализом и синтезом фактов и теоретических положений;
- Использование системы категорий и методов, необходимых для решения типовых задач в различных областях профессиональной практики;
- Способность к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий;
- Способность к самоорганизации и самообразованию.