

Библиографический список

1. Колот А. М. Мотивация персонала : посібник. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
2. Колпаков В. М., Дмитренко Г. А. Стратегический кадровый менеджмент. – 2-е изд., перераб. и доп.. – К. : МАУП, 2003. – 368 с.
3. Пономарева И. К. Механизмы развития стратегической системы управления мотивацией трудовой деятельности руководителей организаций : автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. – Пенза, 2010. – 24 с.
4. Тюленева Н. А. Формирование и реализация стратегически ориентированной трудовой мотивации : автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / ГОУ ВПО «Томский государственный университет» – Томск, 2009. – 47 с.
5. Управление мотивацией : научное издание / М. С. Доронина, Е. Г. Наумик, О. В. Соловьев. – Харьков : Изд. ХНЭУ, 2006. – 240 с.
6. Хандій О. О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку: монографія. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. – 240 с.
7. Хоменко І. М. (Грінько І. М.) Використання методів мотивації праці в управлінні персоналом машинобудівних підприємств // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка». – Вип. 4 (1). – Дніпропетровськ : ДП «Видавництво ДНУ», 2010. – Т. 18. – С. 86–92.
8. Greener L. Evolution and Revolution as Organizations Grow // Harvard Business Review. – 1972.

© И. Н. Хоменко

УДК 811.133.1(075.8)

ПОВСЕДНЕВНОСТЬ НА ПРЕДПРИЯТИИ: РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ (ПО РАБОЧИМ МАТЕРИАЛАМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ПРЕССЕ)

З. Н. Афинская
Московский государственный университет
имени М. В. Ломоносова,
факультет иностранных языков и регионоведения,
г. Москва, Россия

DAILY LIFE IN THE ENTERPRISE: HUMAN RESOURCES (BASED ON COMPANIES' WORKING MATERIALS AND THE PRESS)

Z. N. Afinskaya
Moscow State University named after M. V. Lomonosov,
Faculty of Foreign Languages and Area Studies,
Moscow, Russia

Summary. The article is devoted to one aspect of the problem of modern civilization – everyday life of a company, in which the human factor plays an important role.

Key words: recruitment, interviewing, continuing education, stress, social policy.

Исследование отдельных аспектов заданной тематики предлагается в виде учебного пособия для социологов, экономистов, культурологов, регионоведов, изучающих культуру повседневности в сопоставительном аспекте. Сопоставительные исследования французского и русского языков позволяют изучить терминологию и обороты речи, необходимые для выражения личностных ситуаций на производстве, а также увидеть специфику франкофонных методов управления человеческими ресурсами.

Внимание к речевым характеристикам разных социальных категорий, в трудовом общении, в обыденной обстановке имело большую традицию в советском языкознании. Один из основоположников исследований социальной функции речи В. Н. Волошинов писал: «Каждая эпоха и каждая социальная группа имеет свой репертуар речевых форм жизненного идеологического общения» [2, с. 27]. «Жёсткая» стратификация языка на основе социального фактора во многом преодолена в современном языкознании, но сама идея отражения в языке идеологического содержания дала толчок развитию в XX веке социолингвистики, прагмалингвистики, лингвокультурологии и других направлений, изучающих личность и её речевое поведение во всех сферах жизни. И одной из актуальных тематик стало изучение обыденной речи в обыденной жизни.

Повседневность, как справедливо отмечает французский психолог Жозеф Рузель, организуется вокруг таких действий, как *selever, faire sa toilette, déjeuner, partir à ses affaires, manger, participer à des loisirs* etc [5]. Эти действия-концепты лежат в основе любого учебника по французскому языку, в разделе «мой день», где описываются самые банальные ситуации.

Концепт «обыденная жизнь» охватывает самые разные сферы жизни, в том числе и производственную сферу [4]. Взаимоотношения в рабочем коллективе, *обучение персонала*, некоторые аспекты *экономики труда*, связанные с человеческим фактором на производстве, изучаются социологами, философами, лингвистами в ракурсе цивилизационной тематики, отражающей обыденность речевого поведения. Социальная значимость культуры повседневной жизни определяется интеграционным потенциалом. Она способствует объединению людей в семью или в рабочий коллектив: «...обыденные действия (их называют ритуалами) – то, как человек одевается, работает, общается с друзьями и коллегами, ... интегрирует его в группу, коллектив, этнос, нацию» [3, с. 48]. В ракурсе культуры повседневности изучается не только психология «человека труда», но и нормативные акты, регулирующие деятельность человека на производстве, экспертные оценки, содержание и цели обучения персонала. Производственная сфера как объект культурологии позволяет также изучить пресс бюрократических решений и экспертных оценок. На эти два аспекта обыденного ритма профессиональной деятельности обратил внимание Б. Вальденфельс, который убедительно показал, как «бюрократия и технократия колонизируют «жизненный мир», находящийся «под прессом экспертных оценок» [1].

В качестве иллюстрации выбранной тематики рассмотрим некоторые аспекты повседневной работы с персоналом на франкоязычных предприятиях, которая предполагает ответственность Управления человеческими ресурсами за атмосферу в коллективе, за правильный подбор кадров и их обучение, за социальную политику на предприятии. Все эти вопросы встают ежедневно перед руководством предприятия и его персоналом, актуализируясь в конкретных целях производства.

Актуальные тенденции в производственных отношениях

Как личность видит себя и свою ответственность в современном производстве? Поведение «человека труда» объясняется несколькими психологическими факторами, такими как:

1. Осознание необходимости принимать формы поведения, соответствующие этическим нормам. Придание огласке в СМИ конфликтных ситуаций привлекли внимание к производственной этике. Нарушение этических норм вызывает осуждение и является нетерпимым в повседневной ситуации.
2. В ежедневном общении невозможно обойтись без конфликтов и напряжения. Устойчивое развитие предприятия немыслимо без осознания важности человеческого капитала, а именно без уважения знаний, опыта и мотивации сотрудников.
3. Новое поколение работников придает меньше значения иерархии в ежедневной работе, предпочитает гибкость. Руководство современных предприятий стремится учитывать профессиональные задачи и личную жизнь своих сотрудников.

I. Набор кадров (Le recrutement) [6]

На современном этапе развития экономических отношений одна из целей организационной политики на предприятии состоит в том, чтобы дать каждому сотруднику возможность развивать свои способности и строить план карьеры.

Sur les différentes étapes du processus Recrutement, ces objectifs se traduisent notamment par les actions suivantes :

- Professionaliser les équipes locales avec l'appui du recrutement France (Ex : formation des recruteurs);
- Identifier en particulier dans les pays où le Groupe est fortement implanté, les spécialités des systèmes éducatifs et formations cibles;

- Identifier les pratiques de recrutement (Processus, Méthodes d'évaluation) et les harmoniser en tenant compte des spécificités propres aux pays (législation, pratiques locales liées au marché...).

II. Индивидуальное собеседование (L'entretien individuel)

Индивидуальное собеседование – это не спонтанный акт, а целенаправленный сбор информации, который требует нормализованного формата, вырабатываемого Дирекцией человеческих ресурсов:

- Elaborer la politique, l'ingénierie et le déploiement du processus;
- Entretien individuel au niveau Groupe (préparation, animation, contenu, remontée).

III. Непрерывное образование (La formation)

Идея *непрерывного образования* становится всё более популярной в настоящее время. В процессе производства многолетний опыт, обмен опытом с коллегами, советы и рекомендации наставников, курсы повышения квалификации представляют определённую ценность и служат источником получения новых знаний. Ежедневный процесс производства становится школой повышения практических знаний, производственного опыта и формирования личностного поведения в коллективе. Цели и задачи системы непрерывного образования:

Mettre en place une offre de formation compétitive et performante :

- a) Calée sur les besoins, au juste nécessaire;
- b) Ciblée sur: les compétences critiques alignées sur la stratégie; et l'acquisition de compétences de base (basiques métier, usages des systèmes d'information, etc).

IV. Стресс, его причины (Le stress, les sources de stress)

В современной жизни, наполненной социально-политическими событиями, проблемами на работе и в личной жизни, никто не может избежать стрессовых ситуаций. «Конфликт интересов» среди коллег по работе – не исключение, а, напротив, обычное состояние работающего предприятия. Более того, как пишет Т. Ю. Загрякина в своём очерке о деловой культуре франкоязычных предприятий, «столкновение мнений и интересов... является неотъемлемой частью нормального функционирования предприятия» [3, с. 57].

Дирекция человеческих ресурсов на предприятии должна учитывать факторы, вызывающие стресс. В ежедневной работе ими могут быть:

- Количественная перегрузка;
- Недооценка результатов деятельности;
- Плохие отношения с руководством;
- Отстранение от принятия решений и недостаточный уровень обмена информацией.

События в личной жизни (рождение детей, развод, кончина близких родственников, а также финансовые проблемы) становятся нередко источником стресса, который отражается в повседневной рабочей атмосфере. Руководствуясь принципом *модерации* [3, с. 57], дирекция человеческих ресурсов обязана находить методику сглаживания конфликтов во избежание стрессовых ситуаций, совершенствовать анализ причин, вызывающих конфликты и стресс в рабочем коллективе.

Психологи различают «плохой стресс» и «хороший стресс»:

Bon stress (des effets bénéfiques tant pour l'individu que pour l'entreprise) ; Mauvais stress (des effets néfastes tant pour l'individu que pour l'organisation).

Усилия, направленные на окончание работы в срок, считаются «хорошим» стрессом. Причинами «плохого стресса» могут быть:

La surcharge quantitative de travail ; le manque de reconnaissance ; la sous-charge qualitative de travail : le harcèlement psychologique au travail.

V. Politique sociale et conditions de travail

Существует определённый набор проблем, которые необходимо учитывать менеджерам из Дирекции по человеческим ресурсам, чтобы успешно работать с персоналом. Социальная политика (ежедневная работа с персоналом) учитывается при оценке экономической деятельности французских предприятий и влияет на котировку их акций на бирже по индексу CAC40. Основные направления социальной политики на франкофонных предприятиях формулируются в следующих действиях Дирекции:

1. Conduire le dialogue social : préparer et piloter les négociations avec les partenaires sociaux avec l'appui du Département RH Région et de la Direction Conditions de Travail.

2. Assurer la veille sociale et réglementaire de son périmètre.

3. Instituer et gérer des actions correctrices en matière de conditions de travail.

4. Décliner la politique de rémunération sur le périmètre Région.

5. S'assurer de la prise en compte dans les Filiales de la politique sociale du Groupe.

Каждый руководитель осуществляет социальную политику на предприятии в соответствии с определённым комплексом концептов: bien-être au travail; stress professionnel; risques psychosociaux; évaluation des risques professionnels; performance sociale.

Несколько примеров высказываний руководителей предприятий о социальной политике и работе менеджмента, направленной на создание благоприятной атмосферы, способствующей достижению положительных результатов [7, 8]:

1. *Je vois beaucoup de groupes réaliser des enquêtes internes pour mesurer la satisfaction ou le bien-être des salariés. Or la plupart du temps, les salariés répondent ce qu'ils s'imaginent la direction attend d'eux.*

2. *Il faut parvenir à déterminer si le manager est « stressé » ou si la cause du stress est extérieure à lui.*

3. *Aujourd'hui, on a tendance à tout miser sur les objectifs individuels sans se préoccuper du collectif. Or la responsabilité sociale doit s'accompagner de règles sociales : il faut réglementer ! »*

4. *Si les accidents dans votre équipe baissent de 25% au lieu de 15% prévus, que vous avez augmenté vos efforts en matière de formation et que vous avez réduit vos émissions carbone, vos 30% de bonus peuvent devenir 45%.*

5. *Le travail temporaire est aussi un moyen de trouver des profils rares dans de brefs délais. C'est une façon de tester un candidat et de ne pas s'engager sur le long terme.*

6. *Si le conflit éclate, c'est parce que les cadres ne descendent pas assez dans les ateliers, sur le terrain.*

7. *Notre réussite en matière de performance sociale tient en quatre mots : écoute, formation, dignité, prozac (zéro accidents professionnels – прим. З. А.).*

В качестве кратких итогов отметим: *повседневность* в специальной сфере обнаруживает две стороны – личностную, бытовую и формализованную самой производственной ситуацией. Исследование профессиональной речевой ситуации показывает, что наряду с производственной терминологией в ней присутствует значительная доля *обыденной речи*, когда работник должен участвовать в собеседовании по приёму на работу, обучаться, решать социальные и стрессовые проблемы.

Вопросы и задания:

1. В чём заключается ценность человеческого капитала?

2. Почему система обучения должна учитывать местные особенности?

3. Индивидуальное собеседование подчиняется спонтанной логике или продуманной системе?

4. Требования менеджера выдают его стрессовое состояние или соответствуют объективным обстоятельствам?

5. Найдите русские эквиваленты следующей лексики:

la surcharge quantitative de travail ; le manque de reconnaissance ; la sous-charge qualitative de travail ; le harcèlement psychologique au travail ; volonté d'adopter des comportements conformes à l'éthique ; respect des nouvelles attentes de la main-d'oeuvre.

6. Проанализируйте значение личных местоимений *je, vous, on.*

Библиографический список

1. Вальденфельс Б. Повседневность как плавильный тигль рациональности // Социологос. – М., 1991.
2. Волошинов В. Н. Марксизм и философия языка: основные проблемы социологического метода в науке о языке. – Л., 1928.
3. Загряжкина Т. Ю. Франция в культурологическом аспекте : учеб. пособ. – М., 2007.
4. Lefebre H. La vie quotidienne dans le monde moderne. – Paris, 1974.
5. Rouzel J. Le quotidien en éducation spécialisée. – Paris, 2004.
6. Schermerhorn J. R. et alii. Comportement humain et organisation. – Saint-Laurent (Québec), 2006.
7. URL: www.lesechos.
8. URL: www.lemonde.

© З. Н. Афинская

УДК 338.46: 334.12

ПРИМЕНЕНИЕ КОМПЬЮТЕРИЗАЦИИ ОЦЕНКИ НЕДВИЖИМОСТИ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

С. К. Байдыбекова

**Жетысуский государственный университет им. И. Жансугурова,
г. Талдыкорган, Казахстан**

APPLICATION OF COMPUTERIZATION OF REAL ESTATE APPRAISAL IN THE SYSTEM OF REGIONAL ECONOMY

S. K. Baydybekova

Zhetysu State University named after I. Zhansugurov, Taldykorgan, Kazakhstan

Summary. Urgent task, for better evaluation of firms and companies in the modern society is the use of new computer technologies based on the economic and mathematical models of property valuation. The task of evaluation is related to a particular feature of the Republic, taking into account market factors, the principles of evaluation, multicriteria decision with multifactorial, with an uncertainty range of information, from the random nature of a number of factors.

Key words: assessment services; computer technology; property management; property evaluation.

В Республике Казахстан в соответствии с международным опытом и стандартами оценки с приобретением независимости интенсивно осуществляется поэтапное реформирование экономики. В настоящее время в условиях рынка роль оценочной деятельности все больше и больше возрастает. В Республике Казахстан в связи с возрастанием роли оценочной деятельности появились первичный и вторичный рынки недвижимости, что влечет за собой процесс совершенствования законодательной и нормативной базы, в стране появились лицензированные оценщики, риэлторские компании.

Рынок оценочных услуг в стране развивается и совершенствуется, в связи с этим возникает необходимость в разработке и совершенствованию методологии оценки недвижимости в условиях рынка, учитывающая специфические особенности экономики Казахстана в соответствии с международными стандартами оценки и международным опытом.

В деятельности любой организации в настоящее время используются компьютерная техника и различные компьютерные автоматизированные программы. Для совершенствования оценочной деятельности различных предприятий и организации обязательным условием и необходимостью является использование компьютерных технологий на базе экономико-математических моделей задач оценки имущества.

При осуществлении оценочной деятельности в рыночных условиях необходимо учитывать специфические особенности республики, принципы оценки, внешние и внутренние факторы, влияющие на экономику страны в целом.

В современных условиях нельзя рассматривать вопросы оценки без изучения проблем их автоматизации. В связи с этим необходимо проводить мероприятия по