

К недостаткам теории надежности можно отнести сложность получения эмпирических данных в количестве, достаточном для последующей их обработки методами теории вероятностей, а также сложность проведения испытания конструкции в течение длительного срока с целью получения надежных выводов о ее долговременной работе.

Таким образом, развитие вероятностного расчета металлических конструкций с получением на его основе оценок надежности конструкций и корректировкой ряда расчетных коэффициентов метода предельных состояний является актуальным направлением в совершенствовании методов расчета строительных конструкций, имеющей большое теоретическое и практическое значение.

Котикова О. П. Формирование организационной приверженности персонала

В последние годы, в частности, в период мирового экономического кризиса, приобрела весьма актуальное значение тема формирования организационной приверженности сотрудников к компании, как важной составляющей корпоративной культуры. Данный интерес в значительной степени обусловлен представлениями руководителей, заимствованными из Интернета, тренингов и книг западных авторов, согласно которым сотрудники с высоким уровнем организационной приверженности эффективнее работают, легче принимают непопулярные решения, направленные на стабилизацию и сохранение бизнеса. Преданный сотрудник неукоснительно следует правилам, принятым в организации, взятым на себя обязательствам. Иногда приверженность означает необходимость проявить принципиальность в случаях, когда действия коллег идут вразрез с интересами организации.

В специализированной литературе встречается достаточно большое количество определений понятия “организационная приверженность”. При всей разности подходов, в целом, данное явление характеризуется, как психологическое образование, включающее позитивную оценку работником своего пребывания в организации, намерение действовать на благо этой организации ради ее целей и сохранять свое членство в ней.

В русскоязычной литературе для обозначения данного понятия используются обычно два термина – “лояльность” и “приверженность”. В англоязычной литературе также используется два термина – “organizational commitment” (характерный для научной литературы) и “employee loyalty” (чаще применяется в популярной литературе). Существенных различий в применении этих понятий нет, нередко они выступают как синонимы или как сходные конструкторы.

Существует трехкомпонентная модель приверженности компании, авторами которой являются Дж. Мейер и Н. Ален. Основу данной модели составляет принцип определения главной потребности, удовлетворение которой порождает отношения преданности, верности и лояльности к данной организации. Согласно этой концепции понятие организационной приверженности подразделяется на три условных вида:

1) приверженность в силу долгосрочного сотрудничества - базируется на приобретенных в результате долгосрочного пребывания в организации преимуществах (старшинство положения, привилегии), в силу чего уход из компании может оказаться дорогим и невыгодным для работника;

2) аффективная приверженность - основана на эмоциональной привязанности сотрудника к организации, идентификации с ее целями, то есть на позитивном отношении. При наличии такого вида приверженности сотрудники более склонны к взаимопомощи, стремятся генерировать идеи, проявлять большую инновативность, что сопровождается более высокой продуктивностью работы.

3) нормативная приверженность - определяется, как сознание сотрудником необходимости продолжать работать в данной организации.

Оптимальным считается сочетание трех видов приверженности. По сути, формирование приверженности — это не столько следствие реализации какой-то определенной программы, сколько результат продуманной политики компании, зеркальное отражение отношения руководства компании к своим сотрудникам. Для формирования действительно эффективной лояльности в базовые принципы любого бизнеса должны быть заложены искреннее уважение и забота о нуждах людей.

Безусловно, лояльность сотрудников зависит и от лояльности руководителя (пример лидера очень важен), его отношения к работе и нелояльности подчиненных.

Также стоит упомянуть о таком аспекте, как достойные условия труда, включая расширенный компенсационный пакет. Последнее, безусловно, требует немалых затрат, которые, тем не менее, по оценкам специалистов, практикующих такую мотивацию, окупаются именно организационной приверженностью и высокой эффективностью труда.

Чрезвычайно важно в процессе повышения лояльности сотрудников постоянно вести диагностику состояния дел в рабочем коллективе, проводить опросы, вести блоги, в которых сотрудники могут высказывать свое мнение. В этом может оказать серьезную поддержку информационные технологии и наличие активных внутрикорпоративных СМИ (газета, бюллетень, портал, сайт).

В целом, технология повышения организационной приверженности должна строиться на синтезе схем материального и нематериального поощрения с одновременным развитием обратной связи. Важно доносить до персонала ясность и справедливость принципов награждения, подчеркивать возможность равноправного участия. В процессе создания условий для развития лояльности важно учитывать, что в основе успеха лежат взаимовыгодные отношения, то есть, персонал и руководители должны соблюдать установленные правила и взаимную вежливость на пути к единым целям своей организации.

***Крючков Е. В., Старжинский В. П.* Применение метода FMEA для анализа и оценки хозяйственных рисков промышленного предприятия**

Методом решения проблемы является разработка универсальной методологии, позволяющей систематизировать процесс минимизации хозяйственных рисков на промышленном предприятии. Проблема заключается в том, что на белорусских промышленных предприятиях крайне мало уделяют внимание управлению хозяйственных рисков. В связи с этим, нами был экстраполирован метод профилактики ошибок FMEA. Для успешного применения данного ме-