

формирование экологических туристических троп с учетом природного ландшафта и культурно-исторических особенностей регионов Беларуси.

УДК 338.1

БЛАГОНАДЕЖНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Шевеленко Е. В.

Научный руководитель: к.с.н., доцент Кандричина И.Н.
Белорусский национальный технический университет

Благонадежность персонала представляет собой готовность сознательно соблюдать нормы и требования, разделять цели и ценности компании. Она формируется из удовлетворенности, лояльности, проактивности и вовлеченности.

Удовлетворенность считается условием, означающим, что предприятие, в котором работает сотрудник, обычно его удовлетворяет, доволен определенными условиями труда (такими как заработная плата, содержанием труда) и желает продолжать работать здесь.

Лояльность - это состояние, при котором сотрудник демонстрирует свою приверженность организации, хорошо выполняет свои должностные обязанности, любит это и готов работать в компании долгое время. Лояльность уже предполагает появление некой эмоциональной составляющей.

Проактивность - способность сотрудника работать с максимальной эффективностью, быть первым, кто выступит с инициативой по улучшению работы, то есть сделать еще один шаг в поиске новых способов решения проблем и задач.

Вовлеченность рассматривается как особое психологическое состояние, при котором сотрудники готовы работать сверх своих функций, вносить изменения, проявлять заботу о компании и рекомендовать ее как надежного и эффективного работодателя.

Негативно отражается степени благонадежности персонала равнодушие и невнимательность руководства, недостаточный уровень доверия, несовершенная корпоративная культура, недостаточные возможности для карьерного и профессионального роста и несовпадение ценностей сотрудников с ценностями организации.

Степень благонадежности, моральная и этическая неуязвимость сотрудника, выраженная в справедливости закона, соблюдении норм, целей и ценностей организации, зависит от наличия кадровых угроз. Следовательно, необходимо учитывать факторы, негативно влияющие на

трудовое поведение, лояльность и вовлеченность сотрудников, снижая их благонадежность и создавая кадровые риски.

УДК 349.2

ПОНЯТИЕ КОНТРАКТА И ЕГО ОСОБЕННОСТИ

Шибeko A.C., Дедуль Д.Ю.

Научный руководитель: к.с.н., доцент Кандричина И.Н.
Белорусский национальный технический университет

Определения понятий «трудовой договор» и «контракт» содержатся в трудовом кодексе. На основе анализа можно сделать вывод, что понятие «трудовой договор» шире понятия «контракт». Все трудовые договоры можно разделить на бессрочные и срочные.

Контракт - трудовой договор, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающий конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника.

Выделены следующие особенности контракта:

- минимальный срок его действия – один год, – максимальный срок действия – 5 лет;
- заключается с сотрудниками, независимо от характера выполняемой работы и ее особенностей, в том числе в тех случаях, когда возможно заключение трудового договора на неопределенный срок;
- учитывается вероятность остановки контракта по окончании срока его действия с обязательным месячным сроком предварительного уведомления сторонами друг друга о его прекращении;
- установление в контракте минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника в случае его увольнения по вине нанимателя до истечения срока его действия;
- в содержании контракта предусматриваются дополнительные меры материального стимулирования;
- предусматривается повышенная юридическая ответственность за неисполнение обязанностей, предусмотренных контрактом;
- наличие дополнительных оснований увольнения.

Список литературы

Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом республики 30 июня 1999 года / Мн.: Амалфея 1999. – 240с.