поддержки растениеводства, однако сокращается поддержка МФХ. При неизменном удельном весе поддержки животноводства резко сократится поддержка кредитования под отрасли.

Анализ показывает, что в целом по России по состоянию на 31 марта 2017 года спрос сельхоз товаропроизводителей на льготные краткосрочные кредиты превысил предложение в 4,6 раза, а по СФО - в 5,2 раза. Спрос на льготные кредиты по краю составил 1455,8 млн. руб., а из федерального бюджета на эти цели выделено 333,4 млн. руб., или около 23% потребности. Следовательно, механизм льготного кредитования может служить действенным инструментом стимулирования участия сельхозтоваропроизводителей в реализации Госпрограммы.

1. Беспехотный Г.В. Финансирование государственных программ по импорто-замещению в сельском хозяйстве / Г.В. Беспехотный // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2016. №1. С. 19-21.

Кудрякова Н.В., Варанкин М. В.

Кадровый потенциал организации: оценка и направления эффективности его использования

*ФГБОУ ВО «Комсомольский-на-Амуре государственный университет»
(Россия, Комсомольск-на-Амуре)*

doi:10.18411/spc-08-02-2019-05

idsp: sciencepublic-08-02-2019-05

В современных экономических условиях ключевой задачей коммерческих предприятий является обеспечение высокой эффективности своей деятельности. Такая задача является комплексной, поскольку эффективность организации в целом определяется значительным количеством разнообразных влияющих на нее факторов, - как внутренней, так и внешней среды. Среди факторов внутренней среды, которая в большей степени контролируется и формируется самим предприятием, одним из важнейших является его персонал. Соответствие его характеристик целям и задачам организации - ключевой фактор предпринимательского успеха.

В условиях динамичного развития экономической среды приоритетной задачей в области управления персоналом является обеспечение требований, формулирующихся в рамках стратегии развития предприятия, в части состава, структуры, уровня профессиональной компетентности и других свойств персонала. Достижение этой задачи возможно только путем разработки стратегии развития персонала и повышения потенциала предприятия в этой области.

На современном этапе учеными сделан существенный вклад в изучение вопросов повышения эффективности деятельности предприятий в целом, и в частности, проблем планирования развития и реализации программ обучения кадров. Однако, на наш взгляд, до настоящего времени вопросам стратегического развития кадров в отраслевом аспекте уделялось недостаточно внимания. На практике высокое разнообразие используемых методик развития кадров, начиная от государственной системы образования и заканчивая самообразованием, приводит к низкой эффективности их применения. Кроме того, до настоящего момента сохраняются методологические трудности оценки эффективности обучения персонала, а также - обоснования инвестиций в обучение, что связано с проблемами асимметрии

информации в этом направлении, отсутствия возможности исключения влияния других факторов и структурной сложности самого процесса обучения.

Отечественный и зарубежный практический опыт свидетельствует, что успешная деятельность предприятий и их конкурентоспособность определяется не только величиной доступных им материальных и финансовых ресурсов, но и кадровым потенциалом этих предприятий. Высокая эффективность работы предприятий определяется высоким уровнем развития кадрового потенциала, связанного с совокупностью профессиональных знаний, способностей, навыков и мотивов к трудовой деятельности.

Перед системой управления персоналом на предприятии стоят следующие задачи в области подготовки, переподготовки кадров и повышения их квалификации: выработка стратегии в формировании квалифицированных кадров; определение потребности обучения кадров по отдельным его видам; правильный выбор форм и методов подготовки, переподготовки и повышения квалификации; выбор программно-методического и материально-технического обеспечения процесса обучения как важного условия качества обучения; изыскание средств финансирования всех видов обучения в необходимом количестве и с требуемым качеством.

Повышение квалификации на предприятии - практически непрерывный процесс, который может заключаться как в новых концепциях, например концепции «обучающегося предприятия», так и в стандартных подходах, как например, различные семинары, обучение в институтах повышения квалификации высшего персонала или переподготовка.

Цель деятельности ООО «Победа» в области обучения состоит в обеспечении надлежащего уровня подготовки работника, соответствующего требованиям рабочего места (должности); условий для мобильности работника, как предпосылки к лучшему использованию и обеспечению занятости; возможности для продвижения работника как условия формирования мотивации и удовлетворенности трудом; в формировании нового инженерно-технического и управленческого поколения, способного обеспечить инновационное развитие предприятия.

Главная задача повышения квалификации руководителей и специалистов ООО «Победа» – обеспечить быструю реализацию новых научных, технических, организационных и экономических идей, их внедрение в практику деятельности предприятия. Одним из путей совершенствования системы повышения квалификации этой категории работников является переход от сложившейся практики периодического (а чаще всего, эпизодического) обучения к непрерывному пополнению и обновлению знаний. Поэтому повышение квалификации руководителей, специалистов и служащих должно стать составной частью системы непрерывного образования – в том числе, и с подключением сюда системы высшего и среднего специального образования. Авторами разработан алгоритм повышения эффективности производственных процессов на основе развития кадрового потенциала, представленный на рисунке 1.

Необходимость настоящего инновационного проекта (ИП) обусловлена в первую очередь тем, что сложившаяся на ООО «Победа» система подготовки кадров основана на принципах этапа выживания предприятия. Следующий этап в жизни предприятия, характеризующийся развитием производственного потенциала и подготовкой к выпуску современной продукции, требует новых инновационных подходов ко всему, что относится к профессиональному обучению и повышению квалификации специалистов.

Целью разработки ИП является:

- обоснование перспективных направлений развития трудового потенциала ООО «Победа», повышение устойчивости его социально-экономического развития на основе формирования системы непрерывного профессионального образования.
- создание условий, способствующих развитию и укреплению системы профессиональной подготовки кадров;
- пропаганда современных достижений в области науки и техники, освоение передовых методов работы;
- формирование мотивации к добровольному участию в инновационных процессах ООО «Победа»;
- совершенствование профессионального и интеллектуального развития работников предприятия;
- непосредственное привлечение специалистов ООО «Победа» к участию в процессах профессиональной подготовки специалистов.

Разработку ИП следует вести поэтапно. На первом этапе выявляются актуальные проблемы и приоритетные направления системы подготовки кадров ООО «Победа».

Последовательность и ресурсы: подготовка опросных листов для руководителей подразделений ООО «Победа»; формирование пакета профессиограмм и перечней компетенций для ключевых профессий ООО «Победа»; анализ учебных программ УПК, способов их реализации и эффективности; анализ учебных программ выпускающих кафедр ФГБОУ ВО «КнАГУ», техникума и ВПУ 2; систематизация и обработка полученной информации; знакомство с опытом работы ведущих предприятий отрасли по вопросам подготовки кадров; подготовка и обсуждение сводного отчёта по первому этапу.

На **втором этапе** формируются основы ИП; на базе приоритетов развития ООО «Победа» составляется иерархия целей и основные этапы профессиональной подготовки кадров.

Последовательность и ресурсы: изучение нормативной документации, раскрывающей стратегические задачи ООО «Победа»; формирование целей и задач кадровой политики ООО «Победа» и корректировка имеющихся планов подготовки кадров; выработка предложений по совершенствованию содержания учебного процесса учебными заведениями города; корректировка учебных программ УПК ООО «Победа»; составление программы технического оснащения учебных заведений, участвующих в подготовке кадров для ООО «Победа»; формирование стратегии и конкретных шагов непрерывной профессиональной подготовки кадров на период до 2020 г. Временной интервал выполнения работ – 30 дней.

На **третьем этапе** совместно с учебными заведениями города производится корректировка существующих и создание новых учебных программ подготовки кадров для ООО «Победа».

Последовательность и ресурсы: организация обсуждения с руководством ФГБОУ ВО «КнАГУ» целей и задач кадровой политики ООО «Победа»; принятие декларации о совместных действиях, установление сроков согласования взаимных интересов; проведение работы по корректировке существующих учебных программ и созданию дополнительных форм обучения; составление плана материального оснащения лабораторий и аудиторий современными средствами обучения и технологическим оборудованием; оценка эффективности системы подготовки кадров

учебными заведениями и выработка рекомендаций по совершенствованию учебного процесса до требуемого уровня; утверждение разработанных документов. Временной интервал выполнения работ 45 дней.

Рисунок 1. Алгоритм повышения эффективности производственных процессов на основе развития кадрового потенциала

На **четвертом этапе** формируется первая редакция ИП Временной интервал выполнения работ 20 дней.

Обсуждение первой редакции и подготовка окончательной редакции ИП проводятся на **пятом этапе**. Временной интервал выполнения работ 20 дней. Итого время выполнения проекта – 135 дней.

По окончании выполнения ИП предполагается получить следующие результаты:

- дополнена и скорректирована долгосрочная стратегия создания и повышения кадрового потенциала ООО «Победа»;
- приведено в соответствии с уровнем современных требований к качеству подготовки специалиста многостороннее взаимодействие УПК ООО «Победа» с учебными заведениями города и скорректированы учебные программы выпускающих кафедр;
- сформирован пакет профессиограмм и соответствующие им компетенции специалистов ООО «Победа» (конструктор, технолог, мастер, рабочий);
- на основе разработанных профессиограмм и соответствующих им компетенций сформированы требования к организации учебного процесса образовательными заведениями, обеспечивающими профессиональное обучение всех категорий специалистов ООО «Победа»;
- сформированы рабочие программы доучивания выпускников учебных заведений силами специалистов ООО «Победа»;
- отработана технология диагностики компетенций специалистов, результаты которой учитываются при формировании управленческого персонала;
- результатом реализации разработанных в ходе выполнения проекта мер прогнозируется устойчивый прирост кадрового потенциала не менее 5 % в год, что равноценно повышению эффективности производства только за счет обучения персонала на 5-7 % (разработанная авторами методика позволяет это прогнозировать).

1. Горбатов, С. А. Некоторые аспекты мониторинговых исследований в области высшего и непрерывного образования / С. А. Горбатов, е. И. Мукфтова // Проблемы качества образования : материалы 8-й всерос. науч.-метод. конф. ; Уфа, 29 мая – 4 июня 2010 г. ; Уфа, 2010. – С. 82 – 83.
2. Шаш, Н. Н. Развитие человеческого капитала организации: теория, методология, измерение : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Шаш Наталья Ни-колаевна.- Саратов : Саратовский гос. техн. ун-т, 2012.

Маслов С.Е.

Оптимизация объема закупки с учетом смещения времени поставки

ООО «Продимекс»
(Россия, Москва)

doi:10.18411/spc-08-02-2019-06

idsp: sciencepublic-08-02-2019-06

Аннотация

В статье представлена модель управления запасами, а именно, определения оптимального объема поставки с учетом неопределенности времени поставки. В качестве критерия эффективности рассматривается критерий минимизация