7. Чеботарев В.С., Тимченко А.В. (2014) Актуальные проблемы процесса государственных закупок. // Вестник нижегородской академии МВД России. – 2014. - № 2 (26).С. 155-158.
8. Лютер Е.В., Диагностика причин несостоятельности (банкротства) предприятия. – М.: ИВАКО Аналитик, 2012, -128 с.: ил.
9. 10.АО "МОСКОВСКОЕ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ ИМЕНИ В.В. ЧЕРНЫШЕВА" URL: <http://avia500.ru>
10. ПАО "УМПО" URL: <http://www.umpo.ru>
11. АО «НПЦ газотурбостроения «САЛЮТ» URL: <http://www.salut.ru>

Гурова В.И.

Управление развитием персонала в организации

*Ставропольский государственный аграрный университет
(Россия, Ставрополь)*

doi:10.18411/spc-08-04-2018-25

idsp: 000001:spc-08-04-2018-25

Сравнительно недавно считалось, что работа с кадровым составом организации заключается только в мероприятиях по набору и отбору сотрудников. Главным принципом подбора персонала в тот момент времени, был подбор работников с учетом потребностей организации и умение его точно выполнять свои должностные обязанности [4].

В настоящее время руководители предприятий считают, что набор подходящих сотрудников – это начальная точка процесса обучения, так как большая часть ресурсов организации представлена материальными объектами, а их стоимость с течением времени снижается, а ценность трудовых ресурсов с годами должна увеличиваться.

Основными факторами, влияющими на развитие персонала в современных условиях являются:

- несовершенная конкуренция в условиях глобализации экономики;
- активное развитие информационных, технологических, инновационных и иных ресурсов;
- необходимость разработки стратегии и организационной культуры организации;
- -наличие широкой специализированной сети консультационных фирм по различным направлениям обучения и развития человеческих ресурсов.

Развитие персонала представляет собой комплекс мероприятий, включающих в себя профессиональное обучение выпускников школ, переподготовку и повышение квалификации кадров, а также планирование карьеры персонала организации [5].

Целью развития персонала является непрерывное обеспечение организации высококвалифицированными кадрами в соответствии с поставленными целями, задачами и стратегией развития предприятия [2].

Система развития персонала характеризуется целенаправленным набором информационных, образовательных, привязанных к конкретным рабочим местам ресурсов, которые способствуют повышению квалификации работников данной организации в соответствии с задачами ее развития, потенциалом и особенностями сотрудников [3].

Основными принципами развития персонала являются следующие:

- целостность;
- развитие в соответствии с научно-техническим прогрессом;
- профессиональное и социальное стимулирование развития человеческих ресурсов;
- построение системы развития персонала с учетом стратегии, цели и направлением деятельности организации.

Как правило, обучение и развитие персонала в организации непосредственно связано с его продвижением по карьерной лестнице. Именно поэтому в основе системы управления персоналом лежит ряд функций по управлению деловой карьерой, которые выполняют руководители, служба управления человеческими ресурсами, начальники функциональных подразделений, консультационные центры, а также профсоюзные комитеты.

Планированием карьеры называется управление персоналом организации в нужном для предприятия направлении, характеризующееся составлением плана горизонтального и вертикального карьерного роста работника по системе должностей, начиная с момента прихода работника в организацию и заканчивая предполагаемым увольнением с работы.

Основными функциями системы управления карьерой являются:

- исследование проблем, непосредственно связанных с выявлением потребностей в управленческих кадрах, а также их развитием и продвижением по службе, планирование и прогнозирование перемещений по должностям;
- планирование профессионального роста работников, процедуры оценки и ротации сотрудников среднего звена управления, а также карьерного процесса по организации в целом, в том числе разработка организационного пространства в соответствии с целями и возможностями предприятия, потребностями и способностями персонала;
- активизация карьерных устремлений руководителей, создание благоприятных условий для самоуправления карьерой;
- оптимизация социально-психологического климата в коллективе с целью предупреждения и профилактики конфликтных ситуаций, оказывающих влияние на карьерный рост сотрудников;
- координация и согласование действий различных звеньев системы управления;
- осуществление контроля за выполнением функций, проведение оценки эффективности управления карьерой на основе определенной системы показателей.

Отражением планирования карьеры в организации является карьерограмма (рисунок 1). Она представляет собой графическое описание того, что должно происходить или происходит с людьми на различных этапах карьеры.

Рисунок 1 – Карьерограмма менеджера HR-отдела

В соответствии с представленным рисунком 1 отметим, что работник должен знать не только собственные перспективы развития на краткосрочный или долгосрочный периоды, но и то, выполнение каких показателей от него ожидает руководство компании, с целью продвижения его по карьерной лестнице [1].

Таким образом, следует отметить, что как для блага организации в целом, так и для личного блага персонала руководство предприятия должно постоянно разрабатывать и совершенствовать методы, способы и формы обучения и развития своих подчиненных.

1. Звягинцева О. С., Черникова Л. И., Кенина Д. С. Формирование системы ротации персонала в организации // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2017. № 131. С. 990-1002.
2. Семко И. А., Алтухова Л. А. Влияние корпоративной культуры на управление персоналом организации // В сборнике: РАЗВИТИЕ ИНСТРУМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ сборник статей международной научно-практической конференции: в 4 частях. 2017. С. 156-158.
3. Семко И. А., Алтухова Л. А. Направления формирования организационной культуры // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2016. № 6 (18). С. 239-244.
4. Черникова Л. И., Гурова В. И. Сущность ресурсного потенциала предприятия // В сборнике: Экономические и информационные аспекты развития региона: теория и практика Международная научно-практическая конференция. Ставропольский государственный аграрный университет. 2015. С. 257-258.
5. Chernikova L., Zvyagintseva O. The role of organizational culture in personnel management // Экономические исследования и разработки. 2017. № 4. С. 143-148.

Жеребило М.А.

Логистическая стратегия адаптивности организации

*Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина
(Россия, Саратов)*

doi:10.18411/spc-08-04-2018-26

idsp: 000001:spc-08-04-2018-26

Аннотация

В современном быстроразвивающемся мире, характеризующемся динамичным развитием всех сфер жизнедеятельности, возрастающим объемом информации, нестабильностью внешней среды и процессом глобализации, проблема адаптации коммерческих организаций к условиям изменяющейся внешней среды занимает особое место в системе обеспечения эффективности хозяйственной деятельности субъектов экономики.

В статье раскрывается сущность понятия «адаптивность», рассмотрена проблема обеспечения адаптивности организаций, приводятся примеры адаптивности зарубежных предприятий, сравниваются понятия адаптивности и стройности организации при нестабильном состоянии рынка, предлагается для корректировки статуса адаптивности применение метода «разгруппировки».

Ключевые слова: Адаптивность, концепция «стройности», логистическая стратегия, организация, метод разгруппировки.

В современном мире, динамично развивающемся и все более подверженном изменениям, традиционные методы управления, основанные на устаревших принципах и запрограммированных решениях, теряют свою эффективность. Перемены извне способствуют смещению акцента с предвидения изменений к таким методам построения эффективной деятельности организации, которые базируются на