

последующий выбор наиболее предпочтительного, заключая процедуру внесением полной «арендной платы».

В каждом из указанных случаев реализация платежной транзакции на базе функциональных возможностей модуля представлена в наличной и безналичной (банковская карта) формах.

Выбранный клиентом экземпляр исключается из перечня «свободных» до истечения фактического срока пребывания во избежание возникновения некорректных ситуаций между реальными и потенциальными заказчиками. Зарегистрированной заявке присваиваются уникальные логин и пароль, которые в случае бронирования варианта многопользовательского доступа позволят присоединиться к группе посетителей, прибывших на территорию организации ранее, если их количество не превышает лимит, предусмотренный для места размещения.

Внесение оплаты завершает процесс фиксирования объекта пребывания и позволяет клиенту продвинуться к зоне обслуживания. На данном этапе посетителя будет сопровождать комплекс автоматизированных механизмов. В рамках рассматриваемой подсистемы, действуют, так называемые, указатели, позволяющие заказчику сориентироваться и безошибочно определить местоположение забронированного номера или столика.

Указатели могут иметь вид мини-табло или портативного электронного путеводителя по заведению, каждый из которых оснащен навигационной функцией. Другой альтернативой является комбинация табло и специфического напольного покрытия с опцией подсветки: подразумевается, что по факту завершения регистрации заявки в зале пребывания возникает дорожка определенного цвета, имитирующая маршрут конкретного клиента, а информация о данной принадлежности выводится на табло.

Таким образом, предложенное в статье проектное решение способствует формированию долгосрочных отношений с клиентской аудиторией на фоне усиления коммерциализации деятельности субъекта рыночного хозяйства.

Список использованной литературы:

1. Асакура Э.А. Экономический анализ аспектов реализации проекта внедрения системы SC-1 на предприятии // ОБЩЕСТВО, НАУКА И ИННОВАЦИИ: сборник статей Международной научно-практической конференции (14 февраля 2015 г., г.Уфа). в 2 ч. Ч.1/ Уфа: Аэстерна, 2015. – С.10-12.
2. Асакура Э.А. Экономический анализ аспектов реализации проекта внедрения системы SC-1 на предприятии // Научное периодическое издание “CETERIS PARIBUS”. – Москва: ЕФИР, №4/2016. – С. 19-21.

© Асакура Э.А., 2016

Залогина Валерия Викторовна

Студентка 3 курса, факультета ЭиМ,

кафедры ЭУиП, г. Курск, РФ

E-mail: miss.lera-valeria@yandex.ru

Научный руководитель: к.э.н., доцент **Мамонтова С. В.**

Кафедра экономики, управления и политики

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ И ПОДХОДОВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВЕ ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА В ПРОМЫШЛЕННО РАЗВИТЫХ СТРАНАХ

Аннотация:

В статье рассматриваются методы и подходы системы управления персонала, с целью формирования

инновационного потенциала организации. Дана оценка передового опыта накопленного в промышленно развитой стране, которой является - Япония,

Ключевые слова

инновационное развитие, психологический климат, пожизненный наём, управление персоналом, человеческие ресурсы.

В условиях современности, когда всё общественное производство стремится к снижению показателей ёмкости, на первый план выступает система эффективного управления организацией в целом и персоналом в частности.

Система управления персоналом предполагает использование группы методов, таких как: административные, экономические, социально-психологические.

Чаще всего в организациях делается акцент на два первых и в меньшей степени уделяется внимание социально-психологическим.

Весь рабочий процесс построен на взаимоотношениях персонала внутри коллектива, а так же между работниками и руководителями.

На сегодняшний день многие руководители предприятий используют свой потенциал не в полной мере, т. е не достаточно эффективно. В период, когда страна ориентирована на инновационное развитие, необходимо совершенствовать и систему подходов управления персоналом. И здесь немало важную роль играют социально-психологические методы управления. В условиях жесткой конкуренции, а так же в условиях кризисной ситуации, необходимо создавать психологический климат в организациях и коллективах, т.к. данный критерий напрямую воздействует на темп роста производительности труда.

Мы можем, много говорить о инновационном развитии предприятий, организаций, компаний, но пора делать конкретные шаги для внедрения в процесс инновационных методов и подходов в системе управления персоналом.

Соответственно, в условиях современности важным моментом во взаимоотношениях руководитель <=> работник важным элементом является психологический фактор и, как следствие возникает спрос на профессиональных психологов, в обязанности которых будет входить создание оптимального психологического климата в коллективе, консультирование сотрудников организации. Также одной из главных задач психологов будет удержание квалифицированных работников на предприятии.

Нам необходимо ориентироваться на передовой опыт в области управления персоналом, накопленный в промышленно развитых странах.

Одной, из которых выступает - Япония, где люди живут и действуют «как все», при этом, японец добивается своей цели: утвердить себя в рамках группы - не как личность в ряду других индивидуальностей, а как рядовой член группы, получивший возможность действовать согласно ее требованиям.

В качестве критериев оценки персонала используется совмещение профессий, способность работать в коллективе, осознание значения своего труда для общего дела. Основу кадровой политики составляет система пожизненного найма, кадровой ротации, репутаций, обучение на рабочем месте, формирующие мощную мотивационную среду, которая позволяет готовить высокопрофессиональные кадры, при этом учитывать интеллектуальный потенциал.

На предприятиях по сей день используются лозунги и различные нравоучительные надписи. Японские менеджеры, в отличие от американских и западноевропейских коллег, одними из первых осознали, что главная производительная сила - человеческий ресурс. Поэтому, они вкладывают деньги сначала в развитие персонала, а затем уже в оборудование.

Тем более нынешняя научно-техническая революция требует максимального использования человеческих способностей, знаний и профессионализма.

Система пожизненного найма говорит о недопустимости изменить фирме.

Данный метод способствует повышению эффективности производства не только в силу увеличения продуктивности, но и в силу того, что персонал, уверен в пожизненной занятости.

Особое внимание уделяется подготовке и переподготовке персонала, где для повышения квалификации используется регулярный перевод работника на другую должность, так как считается, что длительное пребывание работника на одном месте снижает его уровень ответственности и приводит к снижению интереса к работе.

В качестве примера рассматривая фирму Sony Corporation, где система управления сложна следующим образом:

-постановка целей, которая понятна всем. В данной системе, менеджеры склонны к тому, что происходит сплочение коллектива, благодаря чему, уменьшаются конфликтные ситуации;

-согласованность принятых решений. Её основой является следующее – ни один вопрос не решается без обсуждений, соответственно большая часть предложений исходит от среднего звена сотрудников;

-руководство не должно казаться самым важным элементом в организации, т.е. менеджеры не должны стремиться доминировать над своими сотрудниками.

Поэтому самая важная задача японских менеджеров - установить нормальные отношения с работниками, сформировать понимание того, что рабочие и менеджеры - одна семья. Компании, которым удалось это сделать, достигли наибольшего успеха. Опросы работников всемирно известной фирмы «Sony Corporation», усиленные совместные действия, которой принесли всем ее члену пользу.

В заключение, хотелось бы отметить, что Японские менеджеры в своей работе придают особую заботу о своем народе, поэтому приоритетным в развитии организации является управление персоналом. Его основным направлением выступают социально-психологические методы руководства, так как они позволяют своевременно учитывать мотивы деятельности и потребности работников, видеть перспективы изменения конкретной ситуации, принимать эффективные управленческие решения.

В связи с чем нельзя недооценивать роль приемы и способы социально-психологического воздействия руководителя, его подготовленности и восприятию инновационным методов и подходов в системе управления персоналом.

Список использованной литературы:

1. Мамонтова С.В. Необходимость развития инновационных подходов в управление персоналом предприятия// В сборнике НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА АГРАРНОГО ПРОИЗВОДСТВА материалы Международной научно-практической конференции. 2013.С.201-203.
2. Мамонтова С.В., Трещева Л.П. Развитие инноваций в системе управления персоналом на основе интеграции бизнеса и учебных заведений. Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2013. №1. С.24-26.
3. Мамонтова С.В. Человеческий капитал- основа инновационного развития предприятия. В сборнике: Современные технологии управления: вопросы менеджмента, маркетинга, управления персоналом, коммерции. Сборник материалов международной научно-практической конференции посвящается 80-летию Курского государственного университета и 15-летию факультета экономики и менеджмента. 2014. С.127-129.
4. Проблемы экономики и управления предприятия отраслями комплексами. Монография/ Под общей редакцией С.С. Чернова. Новосибирск, 2015 Том Книга 29