

С целью метою вычисления безопасности, стандартное отклонение используется со знаком минус, поскольку высокие значения стандартного отклонения означают более высокую степень опасности.

Разработан и реализован в виде компьютерной модели такой алгоритм агрегирования показателя внешнеторговой безопасности страны:

1. Абсолютные значения интегральных показателей (x_i) размещаются в виде часовых рядов.

2. Все значения распределяются на пять равновеликих интервалов с присвоением таких обозначений: Н – (0; 0,2], НС – (0,2; 0,4], С – (0,4; 0,6], ВС – (0,6; 0,8], В – (0,8; 1], что означает соответственно: низкий (Н), ниже среднего (НС), средний (С), выше среднего (ВС), высокий (В).

При этом применяется допущение, что значение интегральных показателей (x_i) всегда находится в пределах (0;1].

3. Определяется модальная группа. Результатом расчета является одно из пяти буквенных обозначений, которые указаны в п. 2 этого алгоритма.

4. Значения интегральных показателей (x_i), которые принадлежат к модальной группе, переносятся в отдельный массив данных по годам.

К модальной группе принадлежат все интервалы интегральных показателей (x_i), которые в результате распределения получили одинаковые буквенные значения, в случае, если количество этих групп повторяется два или больше раз. В случае, если две группы имеют по два показателя в одном интервале, за модальную признается группа с более высокими показателями.

5. Рассчитывается количество модальных точек. Методом среднего арифметического определяется модальное среднее за каждый год.

6. Путем деления значений интегральных показателей (x_i) модальных групп на модальное среднее, рассчитывается частное от модального среднего.

7. Оценивается вариативность всех значений интегральных показателей (x_i). Для этого вычисляется стандартное отклонение (σ) по пяти интегральным показателям за каждый год. Повышение стандартного отклонения характеризует рост опасности, и наоборот. С целью адаптации к потребностям безопасности, учитывая то, что значение (σ) находится в пределах (0;1], для дальнейшего расчета применяется показатель (1- σ).

8. Рассчитываются интегральные показатели безопасности за каждый год по формуле 2.

Уровень внешнеторговой безопасности страны (ВБК) является суммой множества предыдущих показателей. Измеряется в пределах от низкого 1 до высокого 5.

$$\text{ВБК} = (1 - \sigma) \sum_{i=1}^5 \left(x_i^2 / M_o \right) \quad (2)$$

Значения интегральных показателей находятся в пределах (0; 5]. Рост значения показателя свидетельствует про повышение уровня внешнеторговой безопасности страны и наоборот.

Таким образом, в статье изложен методический подход к оценке внешнеторговой безопасности страны, основанный на пяти сферах внешнеторговой безопасности (стабильность экономических связей, изменчивость цен, достаточность ресурсов, институциональная безопасность рынка и социальная безопасность граждан), который предполагает два вида политики регулирования в сфере безопасности, а именно: политики удерживания состояния и политику улучшения состояния. Этим сформированы предпосылки для программной реализации расчета показателя внешнеторговой безопасности страны.

Литература

1. Бондаревский А.С., Лебедев А.В. Имитационное моделирование: определение, применимость и техническая реализация // Фундаментальные исследования. – 2011. – № 12 (часть 3). – С. 535.

Глаз Ю.А.¹, Елисеева К.П.²

¹Доктор экономических наук, доцент; ²студент, Ставропольский институт кооперации (филиал) БУКЭП
**ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ КАК ИНСТРУМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотация

В статье выделены ключевые аспекты трактовки категории «персонал-технологии», определен состав персонал-технологий и обоснована необходимость их комплексного использования в практике управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: персонал-технологии, человеческие ресурсы, система управления персоналом.

Glaz Yu.A.¹, Eliseeva K.P.²

¹Ph.D. in Economics, Associate Professor; ²Student, Stavropol Institute of Cooperation (Affiliate)

STAFF TECHNOLOGY AS A TOOL TO IMPROVE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF ORGANIZATION

Abstract

The article highlights the key aspects of the interpretation of "staff-technology" category, determined the staff-technology's composition and proved the necessity of their integrated use in human resource management practices.

Keywords: staff technology, human resources, personnel management system.

В условиях модернизации экономики организации нуждаются в такой системе управления человеческими ресурсами, которая полностью соответствовала бы современным реалиям, способствовала повышению эффективности использования персонала и удовлетворенности качеством трудовой жизни работников. Одной из разновидностей социальных технологий, используемых на предприятии в кадровой сфере, являются технологии управления персоналом, иными словами персонал-технологии, кадровые технологии или технологии управления человеческими ресурсами.

Подход к управлению человеческими ресурсами организации может и должен быть технологичным, обязательно учитывать три основные составляющие организации: организацию в целом, группы работников и отдельных сотрудников. Это обусловлено тем, что с позиции применения управленческих технологий работник рассматривается как участник трудового процесса, субъект деятельности и член коллектива.

Учитывая вышеизложенное, управление человеческими ресурсами в организации требует специфических средств воздействия, в качестве которых выступают персонал-технологии.

В общем виде персонал-технологии представляют совокупность методов управления персоналом, направленных на диагностику и развитие человеческих ресурсов организации.

В научной литературе приводится значительное число определений понятия «персонал-технология», при этом авторы равнозначно используют термины «технология управления человеческими ресурсами» и «кадровая технология».

Так, Базаров Т.Ю., Ерёмин Б.Л. рассматривают технологии управления человеческими ресурсами организации как «совокупность методов управления персоналом, ориентированных на оценку и совершенствование «человеческого ресурса» организации» [3].

В свою очередь Бухалков М.И. характеризует персонал-технологии как «механизм взаимодействия руководителей всех уровней управления со своим персоналом с целью наиболее полного и эффективного использования имеющихся на производстве ограниченных экономических ресурсов, и в первую очередь рабочей силы, трудового потенциала всех работников» [1].

По мнению Турчинова А.И., «кадровая технология – это средство управления количественными и качественными характеристиками персонала, обеспечивающее достижение целей организации, ее эффективное функционирование» [4].

Из приведенных определений следует, что в организацию на работу можно подобрать необходимый персонал как по количеству, так и по качеству, но результативной работы не получить. Следовательно, по отношению к способностям и возможностям работника в организации необходимо осуществлять определенные управленческие действия, т.е. персонал-технологии.

При внимательном изучении видно, что все представленные определения близки по содержанию и в какой-то степени дополняют одно другое. Но они являются достаточно узкими, поскольку ни в одном определении не указано на каких этапах конкретно технологии влияют на кадры.

Поэтому, проанализировав определения вышеуказанных авторов, мы предлагаем свою трактовку категории «персонал-технологии».

Персонал-технологии – это инструмент, который воздействует на состояние и развитие кадрового потенциала организации (с момента поступления сотрудника на работу до его увольнения) с целью реализации задач в сфере управления персоналом и повышения эффективности функционирования компании.

В результате применения персонал-технологий можно получить более развернутую и достоверную информацию о деловых и личностных качествах каждого работника, умениях и навыках, что способствует его дальнейшему профессиональному развитию, изменению положения в иерархии должностей, эффективной реализации возможностей, адекватному материальному вознаграждению за труд.

Персонал-технологии позволяют руководству организации решать следующие важные кадровые задачи:

- подбирать в организацию персонал необходимого количества и качества;
- своевременно оценивать уровень квалификации работников;
- стимулировать профессиональное развитие сотрудников в течение всего периода работы в организации;
- перемещать работников на такие должности, где их способности и потенциальные возможности были бы наиболее полно востребованы и раскрыты;
- обеспечивать заинтересованность работников в результатах труда.

Как видно, объектом воздействия персонал-технологий являются профессиональные способности, личные качества и потребности работников в целях их рационального использования в организации.

Справедливо заметить, что достижение наилучших результатов в сфере управления персоналом возможно при условии комплексного использования кадровых технологий. В случае комплексного применения персонал-технологий сотрудники конкретно представляют конечный результат своей деятельности, а удовлетворенность работой и уровень профессионализма работников достигают самого высокого уровня. В результате персонал-технологии выступают одновременно как система целей, а также способов управляющего воздействия на персонал организации.

Технологии, применяемые в управлении человеческими ресурсами организации, условно можно разделить на три группы: формирования, использования и развития персонала (рис.).

Каждая из представленных групп персонал-технологий предназначена для достижения целей определенных функциональных подсистем системы управления персоналом организации, но эффект от их использования возможен только при комплексном подходе. Поскольку применение отдельно взятых кадровых технологий на практике не будет способствовать системному управлению персоналом.

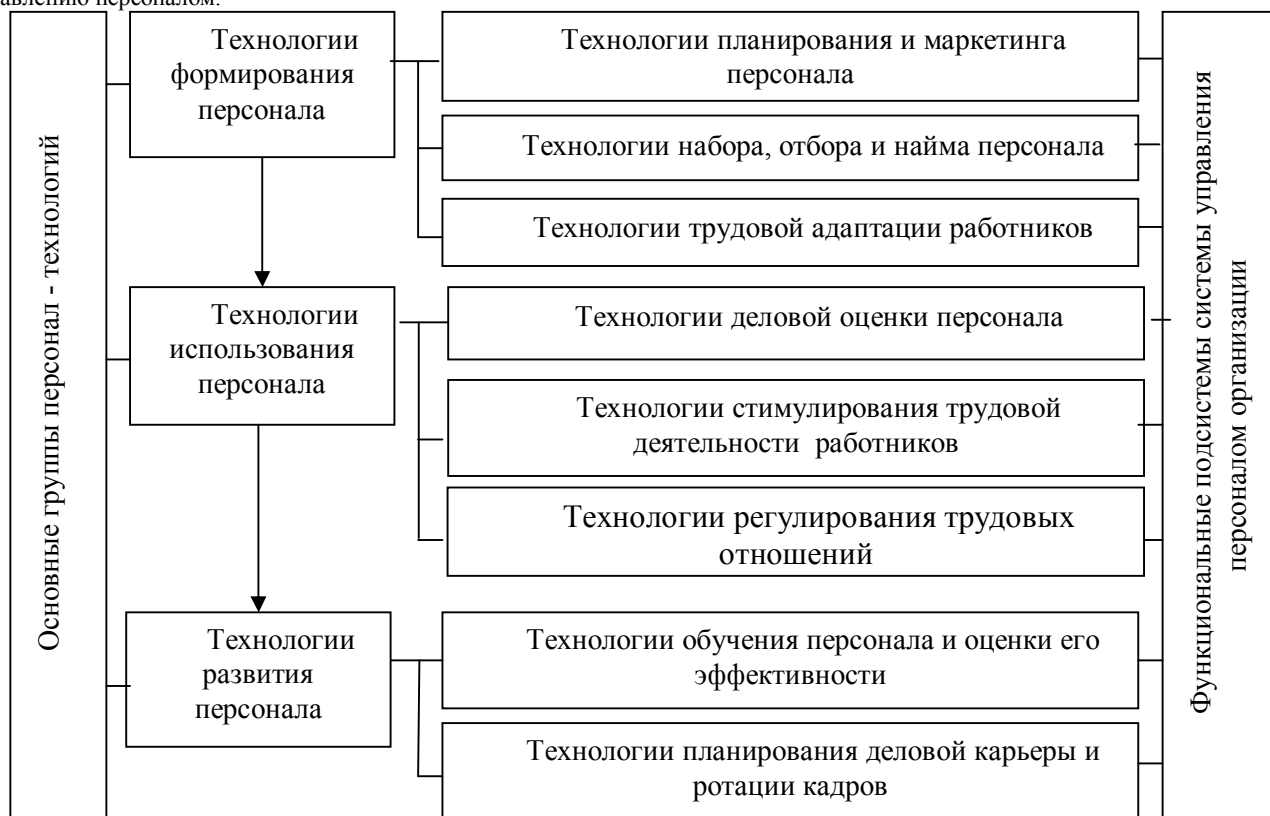


Рис. Структура и взаимосвязь персонал-технологий

При разработке персонал-технологии необходимо учитывать факторы как внешней рыночной среды, так и внутренней корпоративной:

- конкурентоспособность организации на рынке, ее стратегические и тактические цели;
- финансовые возможности, которыми располагает предприятие;

- сложившаяся ситуация на рынке труда, спрос на рабочую силу в регионе;
- количественный и профессионально-квалификационный состав работников организации;
- перспективы и возможные направления развития персонала;
- сложившийся уровень заработной платы в организации и в регионе;
- кадровая политика, проводимая в организации в последние годы;
- допустимый уровень издержек на управление персоналом;
- уровень профессионализма специалистов по управлению персоналом.

Персонал-технологии должны разрабатываться непосредственно службами по управлению человеческими ресурсами, учитывая специфику деятельности организации, традиции и подходы к управлению людьми. Заимствование опыта зарубежных компаний может оказаться малоэффективным, так как существуют значительные различия в практике управления персоналом российских и западных фирм. Все это требует повышения компетентности менеджеров по персоналу в разработке, внедрении и широком использовании современных персонал-технологий в отечественных организациях.

Таким образом, современные персонал-технологии охватывают широкий спектр направлений в сфере управления человеческими ресурсами организации - от приема до увольнения работников, включая множественные аспекты трудовых отношений, стимулирования труда и развития персонала.

Из этого следует, что современные персонал-технологии должны быть органично встроены в систему управления персоналом любой организации, способствовать выполнению функций в сфере управления человеческими ресурсами.

Литература

1. Бухалков М. И. Управление персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 400 с.
2. Глаз Ю. А. Декомпозиция функций управления трудовыми ресурсами организации по элементам системы управления / Ю. А. Глаз // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2010. - № 4(36). – С. 90-98.
3. Управление персоналом / Под. ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Ерёмкина. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 563 с.
4. Управление персоналом / Общ. ред. А. И. Турчинова. - М.: Изд-во РАГС, 2009. - 488 с.

Пильник Н. Б.¹, Гущина А.А.²

¹Кандидат экономических наук, доцент; ²кандидат экономических наук, доцент, ФГБОУ ВПО «Сибирская автомобильно-дорожная академия «СибАДИ», Омск, Россия (644080, Омск, проспект Мира 5).

РОЛЬ КУЛЬТУРЫ В ФОРМИРОВАНИИ ИННОВАЦИОННО АКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Аннотация

В статье рассмотрено место и роль культуры в процессе формирования инновационно активных трудовых ресурсов, необходимых для осуществления инновационной деятельности направленной на повышение конкурентоспособности предприятия и страны в целом.

Ключевые слова: инновационная деятельность, культура, трудовые ресурсы.

Pilnik N. B.¹, Guschina A.A.²

¹candidate of economy Sciences, associate Professor; ²candidate of economy Sciences, associate Professor, FSEI HPE “The Siberian automobile-highway Academy”, Omsk, Russia (644080, Omsk, Mira avenue 5).

THE ROLE OF CULTURE IN THE PROCESS OF FORMATION OF INNOVATIVE-ACTIVE LABOUR RESOURCES

Abstract

In the article we have defined place and role of culture in the process of formation of innovation-active labour resources. These labour resources are necessary for implementing innovative activities aimed at increasing the competitiveness of enterprises and the country as a whole.

Keywords: innovation activity, culture, labour resources.

Спецификой современного экономического пространства является переход в инновационную фазу развития. Наряду с крупными предприятиями значимую роль в процессе инновационного развития играет малое и среднее предпринимательство, являющееся своего рода активатором развития российской экономики. Оно дает новые рабочие места, обеспечивает быструю окупаемость затрат, расширяет рыночное предложение товаров и услуг, быстро реагируя на изменение спроса, но наиболее важным является, то что именно малое и среднее предпринимательство активно занимается инновационной деятельностью в поисках возможностей своего развития.

Инновационный путь развития малого и среднего предпринимательства в России имеет ряд недостатков и основными из них являются следующие:

1. инновационная составляющая наиболее развита в сфере торговли и услуг, в мелком производстве и строительстве, при этом ее суть заключается в активном внедрении иностранных технологий и материалов;
2. слабое развитие венчурного предпринимательства, а ведь именно оно дает возможность внедрения наиболее эффективных отечественных научных разработок, и стимулировать их внедрение в производство.
3. персонал, недостаточно подготовленный к инновационной деятельности.

Необходимо отметить, что неподготовленность персонала к реализации новшеств и сопротивление им приводит к замедлению развития, а порой к прекращению деятельности всех типов предприятий.

В результате на предприятиях складывается проблемная ситуация, когда инновационные процессы, направленные на повышение конкурентоспособности предприятия и не могут быть осуществлены из-за мотивационной и квалификационной неподготовленности персонала.

Отсутствие трудовых ресурсов, способных и желающих активно вести инновационную деятельность, а именно такого человека формирует культурное общество, может привести к тому, что все смелые и правильные идеи, изложенные в программах преобразований страны, будут – по известной формуле хотели как лучше, а получилось как всегда – иметь обратный результат. Это может произойти, прежде всего, потому, что в планируемые процессы вмешивается неучтенное обстоятельство, а именно культура, или национальный менталитет, выражающийся в веками накатанных, привычных моделях поведения, в основе которых лежат неосознаваемые и потому особенно прочные культурные ценности и представления. Неосознанность и удручающая повторяемость пассивного поведения людей может стать удобным оправданием, позволяющим в будущем политикам и руководителям заявлять, что такова наша ментальность, ничего западного здесь не приживется, у России особый путь.

Необходимо учитывать, что инновационная экономика формируется инновационно активными трудовыми ресурсами. Возрастает роль творчества и познавательной активности. Значит этому, с одной стороны, нужно учить (образовательная система), с другой стороны, вращаться в специфической среде, стимулирующей инновационную активность людей (научно-культурная среда).

Анализируя системные характеристики инновационной деятельности, такие как инновационная инфраструктура; инновационный потенциал; инновационная активность; инновационная восприимчивость; инновационная привлекательность; инновационная устойчивость, можно утверждать, что культура общества в значительной степени определяет инновационный потенциал и инновационную активность организаций. Выражается это через трудовые ресурсы, без которых осуществление