

инновационных и интеграционных процессов в российской экономике: проблемы, механизмы, перспективы». – Пенза, 2015. – 516 с.

2. Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июня 2014 г. № 717).

3. Закон Курганской области от 26 сентября 2008 г. № 389 «О развитии малого и среднего предпринимательства в Курганской области» (с изменениями от 23 июня 2009 г., 23 июня 2010 г.).

4. Зубарева Л.В. Анализ влияния инвестиционной политики на формирование структуры основного капитала [Текст] // Экономический анализ: теория и практика. – М., 2007. – № 14 (95).

5. Постановление Администрации города Кургана № 8621 от 25.11.2011 г. «Об утверждении целевой программы города Кургана «Развитие малого и среднего предпринимательства в городе Кургана на 2012-2014 годы»».

6. Постановление правительства Курганской области от 15 ноября 2011 г. № 538 «О целевой программе Курганской области «О развитии и поддержке малого и среднего предпринимательства в Курганской области на 2012-2014 годы»».

7. Стратегия социально-экономического развития Курганской области до 2020 года (проект) / Администрация Курганской области. – Курган, 2008. – 284 с.

8. Социально-экономическое положение Курганской области: статистический сборник // Курганстат. – 2012. – 242 с.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

© Афлетунова Г.Э.

Поволжский государственный технологический университет,
г. Йошкар-Ола

В данной статье рассматривается необходимость наличия на предприятиях системы управления персоналом. Данные системы позволяют не только отслеживать текущее состояние кадров в организациях, но и оценивать и отбирать персонал, повышать квалификацию и планировать ближайшие кадровые перемещения.

Ключевые слова: система управления персоналом, персонал, кадры, модели управления персоналом.

В работе современного предприятия главную роль играют квалифицированные кадры, которые являются практически единственным производст-

венным активом в отдельных сферах бизнеса. Ежедневно спрос на персонал только увеличивается, а соответственно и появляются новые требования к управлению персоналом.

Ключевой деятельностью теперь является не только поиск и подбор персонала, но и его обучение и адаптация. Персонал является одним из сложных объектов управления на предприятии, так как персонал имеет возможность принимать решения и критически оценивать требования, предъявляемые к ним.

Система управления персоналом – это упорядоченная совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом, которые отличаются функциональными действиями, но действуют автономно и направлены на достижение общей цели. Система управления постоянно развивается и совершенствуется, и включает в себя субъект управления и объект управления. Субъект управления – совокупность элементов системы, осуществляющих управление как целевое воздействие на объект управления, аппарат управления, организующий труд исполнителей. Деятельность субъекта заключается в определении действий, их порядка и сроков. Объект управления – множество исполнителей, обеспечивающих достижение цели.

Существует несколько моделей управления персоналом на предприятиях. Каждая модель имеет свои характерные особенности и её применение зависит от организационной структуры каждого конкретного предприятия.

Кадры организации являются одновременно и объектом, и субъектом управления. Работники предприятий выступают как объект так как они являются частью производственного процесса.

Управление персоналом преследует несколько целей, это эффективное использование мастерства и возможностей работников, обеспечение предприятия высококвалифицированным персоналом, стремление к заинтересованности и удовлетворенности персоналом своей работой. Однако главная цель предприятий – извлечение максимальной прибыли от своей деятельности – достигается в системе управления персоналом через удовлетворение социальных потребностей человека на производстве.

Структура кадровой службы имеет несколько вариантов, которые сложились в зарубежной практике.

1. Структурная подчиненность кадровой службы руководителю. Служба персонала в данном случае рассматривается как одно из подразделений функциональной подсистемы.
2. Подчинение службы управления персоналом руководителю по администрированию. Главным преимуществом данного варианта является близость кадровой службы ко всем сферам руководства организации. Данная структура чаще всего применяется в небольших организациях.

3. Подчиненность кадровой службы высшему руководству в качестве штабного органа. Данный вариант является наиболее часто используемым в достаточно развитых фирмах с выделением сферы управления персоналом в качестве равнозначной подсистемы управления в ряду других подсистем.

На крупных предприятиях определены несколько функций кадровых служб: административная деятельность (применение основных законодательных положений в области организации и оплаты труда), трудоустройство (прием на работу, ознакомление с рабочим местом и условиями труда), подготовка, переподготовка, повышение квалификации кадров (вопросы, связанные с выявлением потенциальных возможностей сотрудников фирмы), материальное вознаграждение, социальные вопросы (контакты с профсоюзными организациями, содействие проведению общественных мероприятий), условия труда и техника безопасности.

В российской системе управления основным подразделением по работе с персоналом является отдел кадров, который выполняет все функции кадровых служб.

В реальной жизни отделы кадров не являются ни методическим, ни информационным центром кадровой работы. Они структурно разделены в отделы организации труда и заработной платы, охраны труда и техники безопасности, а для решения социальных проблем в организациях создаются отделы социального обслуживания. Естественно, что в зависимости от размера организации, состав подсистемы может изменяться. В маленьких организациях функции нескольких подсистем может выполнять одна подсистема, в больших – функции каждой подсистемы выполняют отдельные подразделения.

Система управления персоналом включает следующие основные элементы: группу специалистов аппарата управления; комплекс технических средств; информационную базу; комплекс методов и методик организации труда и управления персоналом; правовую базу. В табл. 1 представлена общая характеристика основных элементов системы управления персоналом.

Работа службы персонала имеет два направления: стратегическое и тактическое. Посредством первого направления она способствует обеспечению конкурентоспособности и развитию организации в долгосрочном периоде. В рамках второго направления данная служба осуществляет кадровую работу: планирование потребности в кадрах и текущее состояние, разработка расписаний; оценка и отбор персонала, планирование ближайших кадровых перемещений, увольнений; повышение квалификации и переподготовка и др.

В самом общем виде управление персоналом предполагает обеспечение организации необходимым числом работников, заинтересованно выполняющих требуемые производственные функции, вернее, обеспечивающих необходимое производственное поведение.

Таблица 1

**Общая характеристика основных элементов
системы управления персоналом**

Тип	Состав	Назначение
Группа специалистов аппарата управления и обслуживающий персонал	Руководители, специалисты по подбору кадров и организации труда, плановики, экономисты по труду и заработной плате, эксперты, программисты и др.	Реализация функций управления персоналом
Комплекс технических средств	Средства вычислительной техники, вычислительные комплексы и сети, устройства сбора и передачи информации, оргтехника, средства связи	Техническое обеспечение функций управления
Информационная база	Классификаторы информации, система организации введения и хранения информации, порядок внесения изменений, базы данных и знаний	Информационное обеспечение функций управления
Методы и методики организации труда и управления персоналом	Методы и методики решения кадровых вопросов (отбор, продвижение, набор, увольнение и т.п.). Методы и методики организации труда и заработной платы	Организационное и методическое обеспечение функций управления
Правовая база	Устав, учредительный договор, приказы, распоряжения, инструкции и др. документы, регламентирующие подчиненность, коллективные и индивидуальные договоры, кодекс законов о труде, решения совета директоров, нормативно-справочные документы, нормы, стандарты и т.д.	Правовое и нормативное обеспечение функций управления

Состав функциональных подсистем системы управления персоналом организации выглядит следующим образом:

- подсистема условий труда;
- подсистема трудовых отношений;
- подсистема оформления и учета кадров;
- подсистема планирования, прогнозирования и маркетинга стимулирования персонала;
- подсистема развития средств стимулирования персонала;
- подсистема анализа и развития кадров;
- подсистема юридических услуг;
- подсистема развития социальной инфраструктуры;
- подсистема разработки организационных структур управления.

В зависимости от размеров организаций состав подразделений будет меняться: в мелких организациях одно подразделение может выполнять функции нескольких подсистем, а в крупных фирмах функции каждой подсистемы, как правило, выполняет отдельное подразделение.

Список литературы:

1. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия [Текст] / В.М. Маслова. – СПб.: Юнити-Дана, 2012. – 317 с.

2. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом [Текст] / Р.Г. Мумладзе. – СПб.: Палеотип, 2014. – 269 с.

3. Соломандина Т.О. Мотивация рудовой деятельности персонала [Текст] / Т.О. Соломандина. – Юнити-Дана, 2012. – 363 с.

ПРИМЕНЕНИЕ МОДЕЛЕЙ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ АССОРТИМЕНТНОЙ ПОЛИТИКИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПРИ ПРОЕКТИРОВАНИИ СЛОЖНЫХ МНОГОКОМПОНЕНТНЫХ ПРОДУКТОВ ПИТАНИЯ

© **Бабейкин М.Л.***

Московский государственный университет приборостроения и информатики,
г. Москва

Описан результат междисциплинарного переноса методики разработки оптимального состава свойств промышленных изделий для формирования ассортиментной политики предприятия в сферу разработки сложных продуктов питания. В качестве методологической базы использован математический аппарат линейного программирования. Рассмотрены оптимизационные задачи разработки рецептуры многокомпонентного мясного продукта и возможности использования описанных методов управления ассортиментной политикой предприятия для их решения.

Ключевые слова: совершенствование ассортиментной политики, пищевая промышленность, сложные продукты, многокомпонентные продукты питания, разработка товаров, конкурентоспособность товара, потребительские свойства.

Введение

Рацион современного человека неизбежно включает пищевые продукты сложного рецептурного состава, что определяет развитие самостоятельного направления в производстве продуктов – проектирование сложных многокомпонентных продуктов питания.

Пищевые нутриенты должны поступать в организм человека в определенном количестве и соотношении – это основной принцип теории сбалансированного питания, используемый при проектировании продуктов сложного состава. Изменяя состав рецептур и их смесей, можно добиться определенной направленности физиологического воздействия. Так же, при проектировании новых рецептур мясных продуктов, большое значение имеют их потребительские характеристики, качество и функционально-технологи-

* Аспирант.