

СЕКЦИЯ 1. СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

ИССЛЕДОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПОДПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ДВИЖЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Н.С. Астафьева

Самарский государственный технический университет

Аннотация. Подпроцесс управления движением персонала является важным фактором повышения качества и эффективности деятельности организации. Представлены инструменты исследования инновационного потенциала, проблем деятельности и поведения работников, формулирования предложений и технологии по развитию подпроцесса управления движением персонала организации.

Ключевые слова: организация, управление персоналом, движение персонала, инновационный потенциал, предложения по развитию, технология.

Основная цель организации – использование персонала для своевременного решения поставленных целей и задач, организация его деятельности, обеспечения жизнедеятельности и безопасности. Именно человеческие ресурсы позволяют организации успешно функционировать и постоянно развиваться [1, 2]. Персонал находится в постоянном движении вследствие приема на работу одних и увольнения других работников. Выбытие может быть обусловлено объективными и субъективными причинами, среди которых различают биологические (ухудшение здоровья), производственные (сокращение штатов), социальные (наступление пенсионного возраста), личные (семейные обстоятельства), государственные (призыв на военную службу) [9]. Естественная текучесть (3-5% в год) способствует своевременному обновлению коллектива и не требует особых мер со стороны руководства и кадровой службы. Внутреннее движение кадров характеризует межцеховое движение; межпрофессиональную подвижность; квалификационное движение и переход работников в другие категории [10].

Инновационный потенциал организации – описание возможностей организации по достижению целей за счёт реализации инновационных проектов. Инновационный потенциал представляет собой один из

наиболее важных объектов социального развития [3]. Его эффективная реализация в наши дни влияет на развитие различных сфер товаров и услуг [4]. В табл. 1 представлен фрагмент элементов подпроцесса, а также состояние их инновационного потенциала.

Таблица 1. Инновационный потенциал подпроцесса
«Управление движением персонала»

Наименование элемента подпроцесса	Состояние		
	низкое	нормальное	высокое
Численность персонала	Высокая текучесть кадров Персонал не движется в развитии	Численность персонала регулируется на низком уровне	Низкая текучесть кадров Персонал находится в движении, что помогает его развитию.
Эффективность	Движение персонала не дает эффекта Лишние траты ресурсов	Движение иногда приносит результат. Персонал мотивирован на подъем по служебной лестнице	Персонал всегда в движении, что дает новые идеи и результаты Появляются более квалифицированные сотрудники
Обучение при перемещении персонала	Сотрудники получают только начальные знания о рабочем месте Слабое знание обязанностей	Сотрудники получают необходимые навыки Знают обязанности и руководствуются ими	Сотрудники подготовлены до перемещения, знают свои обязанности, сразу вливаются в рабочий подпроцесс
Удовлетворенность работой	Персонал недоволен (не совпадение ожиданий и реальности) Отказ работать на новом месте	Персонал был готов к изменениям в деятельности Деятельность ведется в спокойном режиме	Персонал сильно мотивирован Работает с большой силой и самоотдачей Высокая удовлетворенность трудом

Инновационный потенциал помогает определить элементы подпроцесса, их характеристику и состояние, понять, какие последствия повлечет за собой тот или иной элемент рассматриваемого подпроцесса управления [5].

Движение персонала способно принести организации новый результат, открыть новые способности в людях, решить существующие проблемы, но в то же время дать противоположный эффект [6]. В табл. 2 приведен фрагмент проблем, причины их возникновения и ожидаемые от них последствия.

Таблица 2. Определение проблем и ожидаемых результатов в рамках подпроцесса «Управления движением персонала»

Наименование проблем	Причина возникновения	Ожидаемые последствия
Отказ переходить на новое место	Устоявшиеся отношения в коллективе, вид работы, зарплата	Движение кадров в организации останавливается, трата времени на поиск другого варианта перестановки кадров
Конфликт с руководителем на новом месте	Разница в возрасте, предвзятость начальника	Увольнение сотрудника, разлад в коллективе
Коллектив не принял нового сотрудника	У нового сотрудника не получается влиться в коллектив	Низкая эффективность работы, отсутствие удовлетворенности
Сокращения численности персонала	Экономическая, кадровая или организационная ситуации	Может повлечь за собой преждевременную текучесть кадров
Перемещение персонала для выполнения задач, связанных с суточным дежурством	Нехватка специалистов, график работы, обусловленный внешними признаками, период отпусков	Высокая переутомляемость и усталость специалистов
Влияние внешних факторов движения персонала	Влияние высшего руководства и перевод персонала из организации	Потеря ценных кадров и отсутствие времени на поиск достойной замены

При движении персонала в организации необходимо выделить проблемы, которые могут возникнуть при движении персонала, их причины возникновения, а также ожидаемые последствия, которые проблемы могут принести в организацию, рабочий подпроцесс и жизнь сотрудников [7].

Самые популярные проблемы при движении персонала могут быть связаны как с профессиональными качествами, так и с внутренними проблемами организации [8]. Для решения проблем в табл. 3 приве-

ден фрагмент предложений по их решению в рамках подпроцесса «Управление движением персонала».

Таблица 3. Предложения по исследованию и развитию подпроцесса «Управление движением персонала»

Наименование предложения	Методы и средства		Ожидаемые результаты
	исследования	развития	
Повышение квалификации сотрудников	Проверка знаний сотрудника	Анализ его деятельности и уровня подготовленности	Определение соответствия занимаемой должности
Повышение компетентности сотрудников	Оценка уровня компетентности специалиста	Обучение, переобучение, повышение квалификации	Получение более классного специалиста, готового к карьерному росту
Повышение уровня морально-психологического состояния сотрудников	Мотивированность, желание работать, удовлетворенность работой	Тестирование, беседы, перевод на новое место работы, новый тип деятельности	Мотивированный сотрудник. Ротация в штате для компании. считает, что организация о нем Забота о сотрудниках, т.е. повышение лояльности
Освоение новых технических устройств	Определение потребности в специалистах, способных работать с техникой	Выявление соответствующих навыков, определение их уровня, интервью	Узконаправленные специалисты способные заниматься особой работой

Задача технологии заключается в том, чтобы подпроцесс движения персонала организации был понятен всем, в чем он заключается. Технология исследования и развития подпроцесса управления движением персонала в организации представлена на рис. 1.

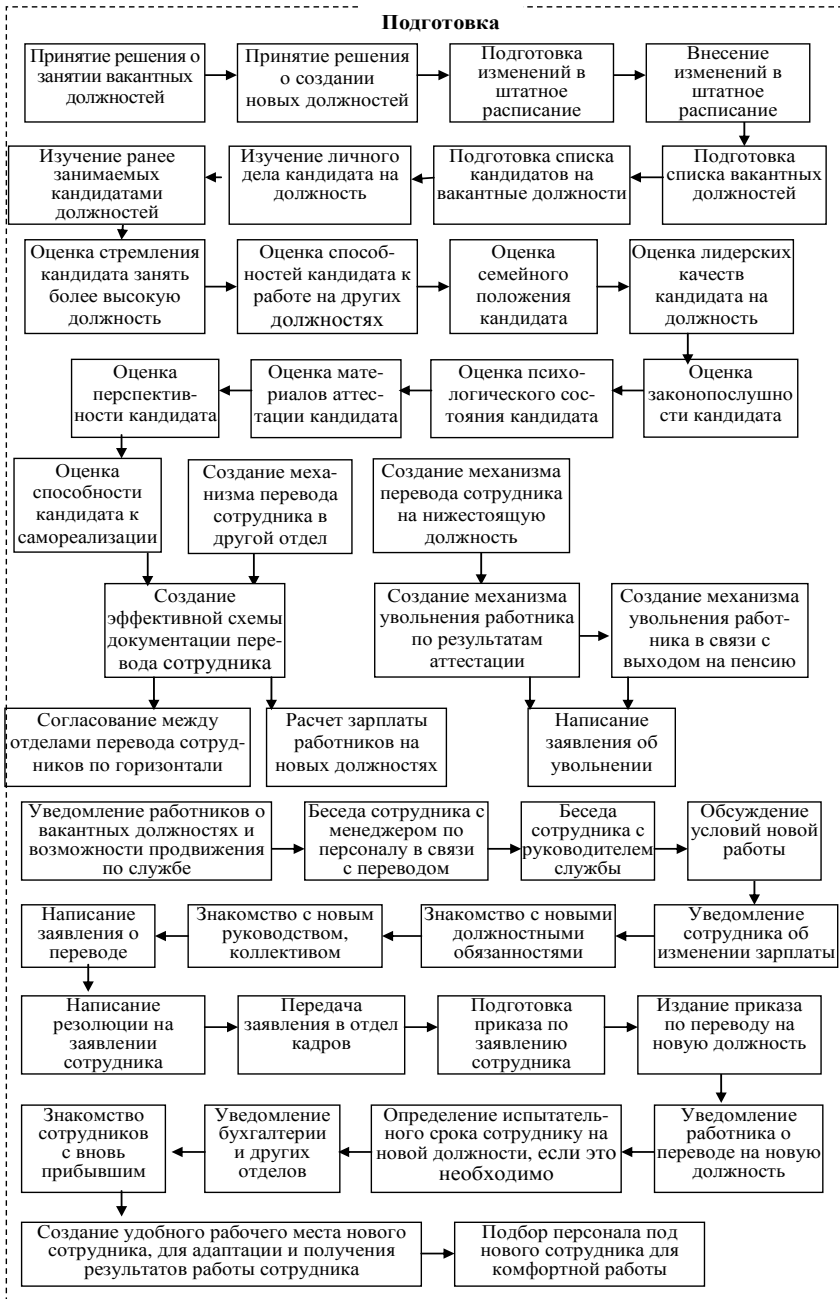


Рисунок 1 – Технология развития подпроцесса управления движением персонала

При правильном использовании технологии подпроцесса управления движением персонала в организациях смогут быстро перестроиться информационные и методические изменения [11, 12].

Развитие подпроцесса управления движением персонала способен дать новый импульс для улучшения смежных подпроцессов в рамках процесса управления персоналом, в т.ч. управления расстановкой и адаптацией персонала, а также повлиять на результаты, перспективы и другие факторы, определяющие работу организации, а также ее сотрудников.

Таким образом, в рамках подпроцесса управления движением персонала всегда скрыт инновационный потенциал организации, который воздействует на качество и эффективность деятельности специалистов и управленцев организации, систему управления персоналом в организации в целом, а также социально-психологический климат в коллективе.

Список использованной литературы

1. Анисимов О.С., Деркач А.А. Основы общей и управленческой анимологии. М.; Новгород: СЕТ, 1995. 272 с.
2. Гейн К., Сарсон Т. Структурный системный анализ: средства и методы / пер. с англ. М.: Эйтэкс, 1993. Ч. 1. 186 с. Ч. 2. 214 с.
3. Герасимов Б.Н. Организационное поведение. Самара: СГАУ, 2010. 168 с.
4. Герасимов Б.Н. Операционный менеджмент. Самара: МГПУ, 2009. 368 с.
5. Герасимов Б.Н. Развитие функциональной структуры организации. Самара: СГЭА. 2003. 164 с.
6. Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б. Инструменты обеспечения технологий решения задач управления организациях // Управленческие науки. 2018. №1. С. 82-89.
7. Герасимов Б.Н., Чумак В.Г. Поведенческий менеджмент организации. Самара: СГАУ, 2003. 376 с.
8. Герасимов Б.Н., Шимельфениг О.В. Личностное постижение мира. Саратов: Амирит, 2018. 448 с.
9. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом организации. М.: ИНФРА, 2014. 304 с.
10. Сарган Г.Н., Смирнов А.Ю. и др. Новые технологии управления персоналом. СПб.: Речь, 2003. 240 с.
11. Сергиенко С.К. Центр оценки: групповая деятельность, управленческая технология, исследовательская лаборатория. М.: ГУУ, 1999. 184 с.

12. Хэмэл Г., Брин Б. Будущее менеджмента. СПб.: BestBusiness-Books, 2013. 280 с.

RESEARCH AND DEVELOPMENT OF THE MANAGEMENT SUBPROCESS MOVEMENT OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL

N.S. Astafieva

Samara state technical University

Abstract. The personnel movement management sub-process is an important factor in improving the quality and efficiency of the organization's activities. Tools for research of innovative potential, problems of activity and behavior of employees, formulation of proposals and technology for the development of the sub-process of management of personnel movement of the organization are presented.

Keywords: organization, management of personnel, movement of personnel, innovative potential, a proposal for development. technology.

References

1. Anisimov O.S., Derkach A.A. Fundamentals of General and managerial ac-meology. M.: Novgorod: SET, 1995. 272 p.
2. Gein K., Sarson T. Structural system analysis: means and methods. M.: Eytex, 1993. P.1. 186 p. P.2. 214 p.
3. Gerasimov B.N. Organizational behavior. Samara: SGAU, 2010. 168 p.
4. Gerasimov B.N. Operational management. Samara: Moscow state pedagogical University, 2009. 368 p.
5. Gerasimov B.N. Development of the functional structure of the organization. Samara: SGEA. 2003. 164 p.
6. Gerasimov B.N., Gerasimov K.B. Tools for providing technologies for solving management problems in organizations // Management Sciences. 2018. № 1. P. 82-89.
7. Gerasimov B.N., Chumak V.G. Behavioral management of the organization. Samara: Samara state aerospace University, 2003. 376 p.
8. Gerasimov B.N., Shimelfenig O.V. Personal comprehension of the world. Saratov: Amiric, 2018. 448 p.
9. Kibanov A.Y. Fundamentals of personnel management of the organization. M.: INFRA-M, 2014. 304 p.
10. Sartan G.N., Smirnov A.Y. and others. New technologies of personnel management. SPb.: Speech, 2003. 240 s.

11. Sergienko S.K. Evaluation Center: group activity, management technology, research laboratory. M.: GUU, 1999. 184 p.

12. Hamel G., Brin B. The Future of management. SPb.: BestBusinessBooks, 2013. 280 p.

МЕТОДОЛОГИЯ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ЛОГИСТИКОЙ

Б.Н. Герасимов

*Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»*

Аннотация. Существует необходимость создания системы управления кадровой логистикой для формирования потоков трудовых ресурсов во времени и пространстве. Разработана модель системы управления кадровой логистикой для развития движения кадровых ресурсов. Использование эффективных инструментов позволит поддержать профессионализм специалистов организаций.

Ключевые слова: организация, модель кадровая логистика, профессионализм, методология, инструменты.

Кадровая логистика – это сфера деятельности, которая занимается формированием, поддержанием и развитием потоков трудовых ресурсов между различными организациями в регионе, отрасли и стране в целом. Кроме того, кадровая логистика – это совокупность методологических инструментов, благодаря которому осуществляется целенаправленное перемещение людей в некотором пространстве и времени [11]. Анализ отношений объектов рынка позволяет выполнить моделирование функциональной структуры управления кадровой логистикой (СУ КЛ), представляя её как некоторую целостность одного из видов экономических систем.

Структурно СУ КЛ объединяет в себе такие элементы, как: концепция формирования; совокупность функциональных задач для реализации сформированной концепции; комплекс технологических решений данных задач; высококвалифицированные специалисты, способные оперативно решать, поставленные задачи; инструментарий решения задач; информационные потоки в рамках системы; технические средства [4]. При этом необходимо определить рациональный состав и последовательность построения СУ КЛ с целью обеспечения ее эффективности,