

УДК 339.137.2

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ ПО ПРОИЗВОДСТВУ РАКЕТНО-КОСМИЧЕСКОЙ ТЕХНИКИ

Щелоков Д.А.

ФГУП ГНПРКЦ «ЦСКБ-Прогресс», г. Самара.

В качестве объекта исследования рассматривается предприятие по производству ракетно-космической техники – ФГУП «ГНПРКЦ «ЦСКБ-Прогресс» – ведущее российское предприятие и один из мировых лидеров в области создания ракет-носителей среднего класса, автоматических космических аппаратов дистанционного зондирования Земли. Основной деятельностью предприятия является разработка, изготовление и эксплуатация ракетно-космических комплексов. Подтвержденный показатель эксплуатационной надежности РН «Союз-У» - 0,984, РН «Молния-М» - 0,985. До конца 2009 года осуществлено около 1750 пусков ракет-носителей семейства Р-7А.

На международном космическом рынке ФГУП «ГНПРКЦ «ЦСКБ-Прогресс» предлагает услуги по запуску полезных грузов, услуги по размещению научной аппаратуры на автоматических космических аппаратах для проведения фундаментальных и прикладных исследований в условиях микрогравитации, услуги по передаче технологий и созданию новой ракетно-космической техники. Среди партнеров ФГУП «ГНПРКЦ «ЦСКБ-Прогресс» – Европейское космическое агентство (ESA), Национальный центр космических исследований Франции (CNES), Немецкий аэрокосмический центр (DLR), предприятия и организации Франции, Германии, Италии, Китая и другие.

Эффективная инновационная политика фирмы требует квалифицированных сотрудников - одним из важнейших аспектов инновационного развития фирмы является развитие персонала. Поэтому актуальными являются разработка, исследование и внедрение теоретико-игровых и оптимизационных моделей управления развитием персонала организации. При этом под управлением развитием персонала будем понимать воздействие на сотрудников организации, осуществляемое с целью повышения эффективности их деятельности с точки зрения интересов данной организации

В [1] выделены следующие задачи управления развитием персонала:

- адаптация персонала - процесс приспособления коллектива/сотрудника к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды организации;
- мотивация персонала - создание условий и побуждение к саморазвитию (включая, во-первых, использование системы мотивации, стимулирующей раскрытие возможностей сотрудников, их профессиональный рост и саморазвитие);
- обучение персонала (включая собственно обучение, повышение квалификации, переподготовку и т.д.);
- продвижение персонала (управление карьерой, включая планирование карьеры, подготовку резерва и т.д.).

Формально модели управления развитием персонала организации исследуются в таких разделах теории управления социально-экономическими системами, как теория активных систем, теория иерархических игр (информационная теория иерархических систем), теория контрактов и т.д.

В настоящей работе особое внимание уделено рассмотрению оптимизационных моделей управления профессиональным развитием персонала фирмы в целях повышения эффективности ее деятельности.

Под управлением профессиональными знаниями в работе понимается воздействие, осуществляемое на сотрудника с целью повышения эффективности их деятельности с учетом интересов организации. Под согласованным управлением профессиональным развитием работающих понимается такое воздействие, которое обеспечивает эффективность деятельности всех сотрудников в частности и организации в целом. Следовательно,

повышение квалификации должно быть выгодно всем элементам системы. В работе рассматривается деятельность предприятия «ЦСКБ-Прогресс», в котором управляющий орган принимает решение по выделению материальных средств на развитие персонала.

В [2] задача управления карьерой сформулирована как задача согласования интересов сотрудника и организации относительно карьеры первого в данной организации. Показано, что взаимовыгодные решения могут приниматься на основании сравнения результатов решения задачи планирования индивидуальной карьеры (которая сведена к задаче поиска кратчайшего пути в сети) и задачи продвижения персонала (которая сведена к задаче построения и исследования свойств Марковской цепи).

Список литературы

1. Иващенко А.А, Новиков Д.А. Модели и методы организационного управления инновационным развитием фирмы. — М.: КомКнига, 2006. - 332 с.
2. Иващенко А.А. Модели управления карьерой сотрудника в организации // Проблемы управления. 2006. № 5. С. 73 -79.