

## USE OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN MANAGEMENT OF PRODUCTION RISK

*Boltunova I.I., Idrisova A.A.*

**Keywords:** *information technologies, production risk, planning, modeling.*

*In this article it is spoken about what role occupy information technologies at the present stage of development of society.*

УДК 159.9:65.01

## ОТБОР, ПОДБОР И РАССТАНОВКА КАДРОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Биббаева Г.Р., студентка 5 курса инженерного факультета  
Научный руководитель – Рассадин В.В., к.э.н., доцент  
ФГБОУ ВПО «Ульяновска ГСХА им. П.А. Столыпина»*

**Ключевые слова:** *отбор, подбор, расстановка, кадры, предприятие, трудовые ресурсы, управление.*

*От качества подбора и расстановки кадров как в производственной системе, так и в системе управления во многом зависит эффективность работы предприятия. В данной статье рассматриваются основные понятия, цели, задачи отбора, подбора и расстановки кадров предприятия.*

В настоящее время потенциальное предложение рабочей силы имеет тенденцию к увеличению. Сущность управления трудовыми ресурсами раскрывается с помощью таких понятий как персонал, трудовой коллектив, кадры.

Факторами эффективности хозяйственной деятельности каждого предприятия в рыночных условиях есть обеспеченность его трудовыми ресурсами, рациональный режим труда, эффективность использования рабочего времени, повышение производительности труда, исследова-

ние эффективности использования фондов оплаты труда, по его соответствующим направлениям.

Трудовые ресурсы предприятия являются главными ресурсами каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность.

В связи с дефицитом рабочей силы кадровое планирование стало во многих предприятиях интегрирующей составной частью предпринимательского планирования.

В практике управления предприятием стал применяться систематический анализ перспективных потребностей предприятий и фирм в отдельных категориях персонала. Сегодня все большее число предприятий выделяют как самостоятельный вид деятельности кадровых служб кадровое планирование, или планирование человеческих ресурсов.

Происходящие изменения, связанные с необратимостью экономических реформ и движение здоровой конкуренции, заставляют организации уделять значительное влияние долгосрочным аспектам кадровой политике, базирующейся на научно обоснованном планировании.

Отбор кадров – это процесс, с помощью которого предприятие или организация выбирает из ряда заявителей одного или нескольких, наилучшим образом подходящих под критерии отбора на вакантное место, принимая во внимание текущие условия окружающей обстановки [7,8].

Основной целью отбора является получение работников, наиболее хорошо подходящих под стандарты качества работы, выполняемой предприятием (организацией). К этому, однако, добавляются необходимость обеспечения удовлетворённости работников и полного раскрытия и использования их возможностей. Начнём с изучения факторов, характеризующих внутреннюю и внешнюю обстановку.

Внутренняя обстановка – в процессе отбора в первую очередь приходится учитывать влияние природы предприятия или организации. Так, общая организационная деятельность на предприятиях государственного сектора отличается от таковой в частном секторе. Традиционно отбор в государственном секторе проводится на базе политического покровительства или заслуг. В частном секторе дружба с менеджерами и работниками также может стать одним из определяющих факторов, но это не имеет такого особого (как в госсекторе) значения: чистый отбор по достоинствам и есть та цель, которую здесь пытаются достичь.

Важными характеристиками предприятия, влияющими на отбор являются, его размер, сложность и технологическая изменчивость. Систематические, надёжные и действенные методы отбора требуют больших материальных затрат, и лишь большие организации могут их использовать. Разработка этих методов оправдана в случае большого количества вакантных мест и ещё большего количества кандидатов. Если предприятие имеет много вакантных мест, но количество претендентов не велико, особенно сложные методы отбора не требуются.

Требования профсоюза – если работники организации целиком или частично принадлежат какому либо профсоюзу, то это один из главных факторов, влияющих на решение при отборе. Иногда контракт с профсоюзом предполагает, что опыт работы в данной организации является единственным критерием отбора (или одним из главных). Профсоюз может многими путями – открыто или неявно – влиять на процесс отбора.

Государственные требования – во многих странах был принят ряд законов, призванных гарантировать равные возможности найма и равные человеческие права.

Состав рабочей силы – нередко предприятия стараются набирать на работу такой состав рабочей силы, который максимально соответствовал бы требованиям покупателей, клиентов и т.д.

Непосредственное окружение и отбор – основная цель отбора – набрать работников с высокой культурой труда – может быть осуществлена менеджерами – управляющими или людьми, контролирующими интересы компании. Администрация предприятия стремится привлечь работников, отвечающих таким запросам:

- отличающихся высоким профессионализмом;
- готовых работать на этой фирме много лет;
- имеющих низкий показатель несчастных случаев;
- умеющих работать в коллективе;
- умеющих общаться с клиентами.

Отбор направлен на выявление возможностей и взглядов заявителя с целью определения его соответствия условиям и особенностям работы.

Лица принимающие решение при отборе – в малых фирмах, где нет отдела по управлению персоналом, решение по отбору кадров принимает менеджер соответствующего профиля. В больших и среднего размера фирмах в принятии решения при отборе вовлечены линейные и функциональные менеджеры.

В больших организациях менеджера, ответственного за отбор, называют менеджером по найму.

Подбор и расстановка кадров – одна из важнейших функций управленческого цикла, выполняемых руководящим составом организации. Подбором кадров занимаются все руководители от бригадира до директора, подбор кадров сопровождается их расстановкой в соответствии с их деловыми качествами. От качества подбора и расстановки кадров как в производственной системе, так и в системе управления во многом зависит эффективность работы организации.

Очень часто подбор кадров отождествляют с процессом отбора кадров, что не правомерно. Отбор – это выделение кого-либо из общего числа. Отсюда и выражение: «отбор кандидатов на вакантную должность», «отбор сотрудников для продвижения по службе» и т.п. При подборе же сравниваются деловые и другие качества работника с требованиями рабочего места.

Под подбором и расстановкой кадров понимаются рациональное распределение работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам в соответствии с принятой в организации системой разделения и кооперации труда, с одной стороны, и способностями, психофизиологическими и деловыми качествами работника, отвечающими требованиям содержания выполняемой работы - с другой [1,2,3,4].

При этом преследуются две цели: формирование активнейших трудовых коллективов в рамках структурных подразделений и создания условий для профессионального роста каждого работника. Подбор и расстановка кадров основываются на принципах соответствия, перспективности, сменяемости [5,6].

Подбор и расстановка персонала обеспечивает эффективное замещение рабочих мест исходя из результатов комплексной оценки, плановой служебной карьеры, условий оплаты труда сотрудников. Подбор и расстановка кадров предусматривают: планирование служебной карьеры, которая осуществляется исходя из результатов оценки потенциала и индивидуального вклада, возраста работника, производственного стажа, квалификации и наличия вакантных рабочих мест (должностей); обеспечение достойных условий и оплаты труда, гарантированную оплату и премиальные, оснащение рабочего места, социальные блага и гарантии, планомерное движение кадров, включающее повышение, перемещение, понижение и увольнение работников, в зависимости от оценки результатов их труда и соответствия условий оплаты труда их жизненным интересам.

Исходными данными для отбора и расстановки кадров являются: модели служебной карьеры; философия и кадровая политика органи-

зации; кодекс законов о труде; материалы аттестационных комиссий; контракт сотрудника; штатное расписание; должностные инструкции; личные дела сотрудников; положение об оплате и стимулировании труда, положение о подборе и расстановке кадров [9,10,12].

В итоге все вакантные рабочие места на предприятии должны быть заняты с учётом личных пожеланий работников и их плановой карьеры.

Подбор и расстановка персонала должны обеспечивать слаженную деятельность коллектива с учётом объёма, характера и сложности выполняемых работ на основе выполнения следующих условий:

- равномерной и полной загрузки работников всех служб и подразделений;
- использование персонала в соответствии с профессией и квалификацией (конкретизация функций исполнителей с тем, что бы каждый работник ясно представлял круг своих обязанностей, хорошо знал, как выполнять порученную ему работу);
- обеспечение необходимой взаимозаменяемости работников за счёт овладения ими смежными профессиями;
- обеспечение полной ответственности каждого за выполнение своей работы, то есть точного учёта её количественных и качественных результатов; закрепление за исполнителем работы, которая соответствует уровню его знаний и практических навыков.

Подбор и расстановка персонала подразумевают соблюдение определённых для данных условий пропорций по квалификации, социальной активности, возрасту, полу. В инструкциях по расстановке кадров должны быть зафиксированы также и социально-психологические аспекты совместимости сотрудников [13,15].

Всё более характерным становится использование прогностических методов определения должностной пригодности претендента, построенных на основе гипотезы о его будущей деятельности. Вместе с тем успешно используются и практические методы установления степени соответствия кандидата рабочему месту – отдельные поручения, временное замещение должности, стажировка и пр.

Основная задача подбора и расстановки персонала заключается в решении проблемы оптимального размещения персонала в зависимости от требований выполняемой работы. При решении этой задачи следует учитывать пригодность работника к выполнению определённых видов работ, а для определения такой пригодности необходимо с одной стороны, установить требования, предъявляемые к конкретной работе, а с другой – принять во внимание деловые и личностные качества работника.

Таким образом, целью рациональной расстановки кадров является распределение работников по рабочим местам, при котором несоответствие между качествами человека и предъявляемыми требованиями к выполняемой им работе является минимальным без чрезмерной и недостаточной загруженности. От качества подбора и расстановки кадров как в производственной системе, так и в системе управления во многом зависит эффективность работы предприятия [10,11].

### **Библиографический список:**

1. Менеджмент / А.Ю. Павлов, В.Н. Батова, В.В. Рассадин, Е.В. Рассадина, А.В. Рассадин. - Пенза: ООО «Формат», 2014. – 299 с.
2. Рассадин, В.В. Зарубежный опыт государственного управления земельными ресурсами в аграрном секторе экономики / В.В. Рассадин, Е.В. Рассадина // Сборник статей международной научно-практической конференции «Инновационное развитие современной науки». – Уфа: РИЦ БашГУ, 2014. – С. 206-210.
3. Рассадин, В.В. Логистика: учебно-методический комплекс / В.В. Рассадин, Н.Г. Белокопытова, А.В. Рассадин. – Ульяновск: УГСХА, 2009. – 212 с.
4. Рассадин, В.В. Менеджмент (курс лекций) / В.В. Рассадин, Е.В. Рассадина, А.В. Рассадин. - Ульяновск: ГСХА им. П.А. Столыпина, 2013. – 225 с.
5. Рассадин, В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала / В.В. Рассадин // Труд и социальные отношения. - 2008. - № 3. - С. 53-59.
6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала / В.В. Рассадин, Е.В. Рассадина, А.В. Рассадин, Е.А. Чупахина, А.М. Медников // Материалы III международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения». – Ульяновск: ГСХА, 2011. - Том 1.-С.150-155.
7. Рассадин, В.В. Организация посреднической логистики в торговле / В.В. Рассадин, Е.В. Рассадина, А.М. Медников // Материалы IV международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения». - Том3. – Ульяновск: ГСХА, 2012. - С. 167-173.
8. Рассадин, В.В. Различие и сходство понятий менеджмент и управление / В.В. Рассадин, Е.В. Рассадина // Материалы международ-

ной научно-практической конференции «Развитие аграрного сектора экономики в условиях глобализации». – Воронеж, 2013. – С. 114-118.

9. Рассадин, В.В. Проблемы управления персоналом в сельскохозяйственных организациях на примере Приволжского федерального округа / В.В. Рассадин. – М.: ВНИИЭСХ, 2010. – 350 с.

10. Продолжительность работы в неделю – один из главных социальных показателей (статья) / В.В. Рассадин, Е.В. Рассадина, А.В. Рассадин, Е.А. Чупахина, А.М. Медников // Материалы III международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения». - Ульяновск: ГСХА, 2011. - Том 1. -С. 147-149.

11. Рассадин, В.В. Роль транспорта в экономике сельского хозяйства и выбор транспортных средств / В.В.Рассадин, А.В.Рассадин // Вестник Ульяновской государственной сельскохозяйственной академии. - 2007. - № 1 - С. 51-55.

12. Рассадин, В.В. Оплата труда по функциям управления: руководитель (топ-менеджер) / В.В. Рассадин, Е.В. Рассадина // Нормирование и оплата труда на автомобильном транспорте. - 2013. - №10. -С. 30-37.

13. Рассадина, Е.В. Оптимизация управления земельными ресурсами на основе рационального землепользования / Е.В. Рассадина // Материалы II Международной научно-практической конференции «Экономика и право современной России: проблемы и пути развития». – Самара: НОАНО ВПО СИБиУ, 2014. – С. 116-119.

14. Совершенствование функций учета расчетов с поставщиками и заказчиками / А.П. Соколов, Н.А. Богданова, В.В. Рассадин, А.В. Рассадин // Вестник Ульяновской государственной сельскохозяйственной академии. - 2009. - № 2.- С. 21-25.

15. Rassadin V.V. Strategic management of enterprise labour potential as a tool for economic security / V.V. Rassadin, V.N. Batova // Middle-ist journal of scientific research. - 21 (2): 401-405, 2014.

## **SELECTION, RECRUITMENT AND APPOINTMENT OF PERSONNEL OF THE ENTERPRISE**

*Bibaeva G.R.*

**Keywords:** *selection, selection, placement, HR, enterprise, human resources, management.*

*The quality of selection and placement of personnel as in the production system, as well as in the control system depends largely on the effectiveness of the work of the enterprise. This article discusses the basic concepts, goals, objectives selection, selection and placement of personnel of the enterprise.*

**УДК 658.5**

## **ОСОБЕННОСТИ СТИЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

*Валиуллина Э.И., студентка 2 курса экономического факультета*

*Научный руководитель – Лапшина Г.В., к.э.н., доцент  
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

**Ключевые слова:** *стиль управления, руководитель, подчинённый.*

*В данной статье говорится об особенностях различных стилей управления и изменении приоритетов при выборе менеджера*

В настоящее время успешная деятельность любого предприятия напрямую зависит от качественного управления. Его роль заключается во влиянии на объекты и процессы с целью достижения конкретных задач. Будущее каждой организации напрямую зависит от руководителя и его мотивационной деятельности.

Труд работника сельского хозяйства, в силу своей специфики и условий среды, очень тяжелый, и требует большого напряжения всех духовных и физических сил. Поэтому для полного раскрытия возможности эффективного приложения этих сил требуется весомая, устойчивая и постоянная мотивация труда – рациональное сочетание мотивов и стимулов материального, нравственного и психологического характера. Работник в процессе своего труда должен чувствовать моральное творческое удовлетворение, испытывать глубокое удовлетворение от сознания значимости для себя и для общества полученных результатов. Решение этих проблем зачастую зависит от того, какой стиль управления применяет менеджер