

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К СИСТЕМЕ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ XXI ВЕКА

Иванова А.В., Михайлова А.В.

*Северо-Восточный федеральный университет
им. М.К. Аммосова, Финансово-экономический институт,
Якутск, e-mail: alenka93ivanova@mail.ru*

Актуальность

В организациях XXI века большое внимание уделяется отбору и подбору персонала. В современных условиях необходимо четко формировать критерии к компетентности персонала и использовать различные методы отбора. Под влиянием конкурентной борьбы, кризисных явлений в мировой экономике, дефицита квалифицированных кадров отбор персонала в XXI веке становится ведущей функцией кадрового менеджмента, без которой невозможно достичь конкурентных преимуществ.

Основной задачей при найме на работу персонала является удовлетворение спроса на работников в качественном и количественном отношении. Найму работника предшествует четкое представление о функциях, которые он будет исполнять, задачах и должностных обязанностях, правах и взаимодействии в организации. Исходя из заранее сформулированных требований, выбирают подходящих людей на конкретную должность, и соответствии качеств претендентов требованиям предается большое значение.

Чтобы определить критерии отбора персонала, следует ясно сформулировать качества работника, необходимые для соответствующего вида деятельности. Критерии следует формировать так, чтобы они всесторонне характеризовали работника: опыт, здоровье и личностные характеристики. «Эталонные» уровни требований по каждому критерию разрабатываются, исходя из характеристик работников, хорошо справляющихся со своими обязанностями.

При подборе сравниваются деловые и другие качества работника с требованиями рабочего места. При этом преследуются две цели: формирование активно действующих трудовых коллективов в рамках структурных подразделений и создание условий для профессионального роста каждого работника.

Мы проанализировали работы (Кибанова А.Я., Шекшни С.В., Галенко В.П., Магуры М.И., Курбатовой М.Б., Дураковой И.Б., Деркача А.А. и др.) и выявили, что современные организации XXI века должны самостоятельно выбирать методы отбора, опираясь на сложившуюся ситуацию, корпоративную культуру и другие факторы. При этом необходимо опираться на принципы системного и комплексного анализа. Только комплексное применение методов может дать необходимые для организации результаты с наименьшими потерями средств и времени, и только в этом случае недостатки одних методов будут компенсироваться за счет достоинств других. В связи с этим для повышения качества отбора персонала целесообразно применять многоступенчатые технологии, предусматривающие последовательное использование взаимодополняющих методов, причем технология отбора для замещения вакансий разных уровней в организации будет существенным образом различаться, потому набор методов, образующих технологию селекции для той или иной должности, базируется на их полезности и взаимодополняемости при отборе персонала как для различных уровней внутриорганизационной иерархии, так и для работ разного характера.

Список литературы

1. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм: анкеты, графологическая экспертиза, тестирование, профессиональный экза-

мен, свидетельства, интервью: исследование зарубежного опыта. – Воронеж: Изд-во Воронежского университета, 2008. – 310 с.

2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 412 с.

3. Магура М.И. Современные персонал-технологии. – М.: Интел-Синтез, 2004. – 278 с.

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО РЕГИОНА

Капустенко И.С., Перевалова О.Н.

*Комсомольский-на-Амуре государственный
технический университет, Комсомольск-на-Амуре,
e-mail: irina_kapustenko@mail.ru*

Крупные инвестиции в развитие Дальнего Востока становятся реальностью.

Государство финансирует инфраструктурные проекты, а за этими проектами последовали крупные проекты государственных корпораций. В дальневосточном регионе идет работа по повышению эффективности инвестиционного процесса: разрабатываются и принимаются стратегии развития, создаются советы при правительстве РФ. Немаловажную роль играют государственные органы на региональном уровне, так как они выносят на федеральный уровень проблемы, риски и всевозможные варианты развития Дальнего Востока.

Несмотря на огромное количество ресурсов, привлекательность и ненасыщенность рынка, масштаба территории, Дальний Восток испытывает колоссальную нехватку инвестиций. Дальневосточный регион терпит ряд проблем, из-за которых инвестиционный процесс замедлен:

1) слаборазвитая инфраструктура (для эффективной организации бизнеса необходимы развитые транспортные пути и коммуникации);

2) низкая инвестиционная привлекательность края (также отдельных отраслей, городов);

3) низкая ликвидность предприятий (износ основных фондов более чем на 50%);

4) налоги и тарифы (бюджет пополняется за счет налогов и сборов, но в свою очередь бюджет не стимулирует производства);

5) нехватка кадров (необходимы узкие специалисты для работы на определенных предприятиях).

Инвестиционный климат Дальнего Востока важен не только для отечественных, но и для иностранных инвесторов. Объем инвестиций в основной капитал составил 814 млрд рублей, объем иностранных инвестиций составил 2,4 млрд долларов, исходя из этого, можно сделать вывод, что «львиная» доля капиталовложений в экономику дальневосточного региона состоит из отечественных источников. Огромная часть инвестиций из всех регионов Дальнего Востока сосредоточена в Сахалинской области (27% от общего объема), так как ведущим направлением на Сахалине является нефтегазовая отрасль. Чуть меньше инвестиций в основной капитал приходится на Республику Саха (Якутия), оставшиеся – на Приморский и Хабаровский края.

На данный момент в субъектах Дальневосточного Федерального Округа создаются правовые акты, которые способствуют поддержке инвесторов (государственные гарантии, льготы и преференции по налогам и сборам), создаются информационные порталы, где можно узнать о новых проектах для данного региона. Сейчас активными инвесторами являются Япония (68,3%), Германия (24%), Китай (2%) и т.д. Суммарно 20 стран мира внесли свои инвестиции в экономику Приморского края. К сожалению, инвестиции распределяются весьма неравномерно по всей терри-

тории региона, и чтобы устранить эту проблему правительству Дальнего Востока необходимо принять ряд мер:

- 1) совершенствование нормативно-правовой базы (защита и поощрения капиталовложений);
- 2) безопасность отечественной экономики и национального рынка;
- 3) разумное распределение производственного потенциала для роста и развития определенных отсталых (малоосвоенных) районов, городов и предприятий;
- 4) снижение налогов в краях и областях Дальнего Востока для малого и среднего бизнеса.

В Дальневосточном регионе немало нерешенных проблем, которые напрямую влияют на инвестиционный климат, и для их решения необходимы временные и денежные затраты. И вновь получается замкнутый круг, чтобы привлечь инвестиции в регион, нужно потратить огромные финансовые средства. Правительство Дальнего Востока неоднократно принимало решения по развитию инвестиционной деятельности, в частности в Хабаровском крае был принят закон «Об инвестиционной деятельности в Хабаровском крае». Сейчас остается лишь ожидать, какие действия будет предпринимать правительство на региональном и федеральном уровне для привлечения инвестиционных потоков от российских и иностранных инвесторов для развития Дальневосточного региона, и будут ли эти решения эффективными и продуктивными.

ОСНОВЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Капустенко И.С., Прошкина В.И.

*Комсомольский-на-Амуре государственный
технический университет, Комсомольск-на-Амуре,
e-mail: irina_kapustenko@mail.ru*

В последнее время в мире наблюдается устойчивое развитие информационных средств труда в информационном и материальном производстве. Все большую роль в экономическом развитии играет информация и ее качество. Понятие качества информации определяется как степень соответствия потребностям потребителя.

Отметим, что качество информационного ресурса – понятие относительное. Одна и та же информация может обладать различной оценкой качества для разных пользователей, во времени, обстоятельствах, целях и т.д. В этой статье мы будем определять качество информации относительно промышленного предприятия.

Выделим основные свойства информации, отвечающие за качество:

- 1) Релевантность – непосредственное отношение к делу (проблеме) информации;
- 2) полезность (или эффективность) – превосходство результата использования информации над затратами на ее получение;
- 3) полнота информации – свойство, отвечающее за целостность информации. В полной информации отсутствуют упущения;
- 4) понятность – ясность информации, не требующей расшифровки;
- 5) регулярность – поступление информации с определенной частотой;
- 6) ценность – свойство информации, в основном определяющееся совокупным характером задач и уровнями сложности проблем, которые решаются с ее помощью;

7) своевременность – свойство, при котором информация поступает в наиболее благоприятное время для принятия оптимального решения, выявления и устранения проблемы и т.д.;

8) достоверность – объективность информации, отсутствие в ней искажений.

Кроме вышеперечисленных свойств, которые характеризуют качество информации лишь «с одной стороны», существуют многопараметрические характеристики, с помощью которых соответственно оценивается качество информации. Такой характеристикой является гармоничность.

Гармоничность – соответствие свойств качества информации друг другу, отсутствие противоречий между ними. Так, достоверная информация потеряет свое качество, если будет поступать к руководителю не своевременно.

Информация, обладающая вышеперечисленными свойствами в высокой степени, существенно влияет на эффективность управления предприятием, повышает качество принимаемых управленческих решений.

Однако отметим, что даже высококачественную информацию можно испортить неэффективным представлением. Так, информационный ресурс, содержащий исключительно текст, воспринимается труднее, нежели информационный ресурс, содержащий графические элементы. Также необходимо помнить, что каждый воспринимает информацию субъективно, а значит, усваивает ее в несколько искаженном виде, в отличие от первичного вида, который создается распространителем этой информации. Задачей распространителя в данном случае будет являться доведение информации до субъекта восприятия с наименьшим искажением. Для этого могут использоваться различные приемы, с помощью которых субъект восприятия обратит внимание лишь на те части информации, которые наиболее важны, по мнению распространителя.

Эффективность использования информационных ресурсов оценивается с помощью двух показателей: отдача информационных ресурсов и эффективность информационных ресурсов.

Первый показатель представляет собой стоимостное выражение отдачи с одного рубля стоимости потребленных информационных ресурсов. Рассчитывается через следующую формулу:

$$\text{ОИР} = \text{Выручка} / \text{СИР}, \quad (1)$$

где СИР – стоимость использованных информационных ресурсов за анализируемый период времени.

Эффективность информационных ресурсов показывает на сколько их использование позволяет уменьшать издержки производства в планируемом периоде. Рассчитывается через следующую формулу:

$$\text{ЭИР} = \text{ЭЭ} / \text{ИП}, \quad (2)$$

где ЭЭ – экономический эффект, полученный предприятием от использования информационных ресурсов в заданном периоде; ИП – издержки производства в заданном периоде.

Говоря о качестве информации, нельзя не обратить внимание на такое понятие, как информационный потенциал производственного предприятия. Именно он позволяет управлять информационными ресурсами.

Информационный потенциал – система информационных ресурсов, методов хранения и переработки информации, обеспечивающая эффективность ее использования.

Оценка информационного потенциала производится на основе многочисленных показателей, которые можно классифицировать на пять групп: