

В зависимости от вида задач, которые рассматриваются при решении проблемы социально-экономического развития региона, исследователи выделяют два подхода к определению прогнозирования, как функции управления:

1) прогноз – как предсказание (дескриптивная, описательная функции);

2) прогноз – как предугадывание (предписательная функция).

Прогнозирование тенденций социально-экономического развития регионов проводится на основе комплекснозначной модели.

Существует определенный комплекс работ, которые проводятся в рамках анализа развития регионов, которые связаны с построением, как среднесрочных, так и краткосрочных прогнозов социальных, экономических и других характеристик их составляющих.

В определенных областях туристско-рекреационная деятельность является образующей для населенных пунктов. Тогда эта деятельность является связующим звеном между территориальным и муниципальным уровнем.

Список литературы

1. Бессонова А.А. Управление социально-экономическими системами в условиях модернизации / А.А. Бессонова, В.В. Дубинин, И.Я. Львович, Ж.И. Лялина, А.П. Преображенский, Е.Д. Рубинштейн, М.А. Салтыков, В.Н. Филиппова, И.В. Филиппова. – Саратов: ООО «Центр профессионального менеджмента «Академия Бизнеса», – 110 с.
2. Зяблов Е.Л. Построение объектно-семантической модели системы управления / Е.Л. Зяблов, Ю.П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 029-030.
3. Корольков Р.В. Контроллинг в торговой организации / Корольков Р.В. // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. – 287-290.
4. Исакова М.В. Об особенностях систем управления персоналом / М.В. Исакова, О.Н. Горбенко // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 168-171.

О ПЕРСПЕКТИВНЫХ СПОСОБАХ УПРАВЛЕНИЯ ТУРИСТИЧЕСКИМИ КОМПАНИЯМИ

Гусарова И.А.

Воронежский институт высоких технологий, Воронеж,
e-mail: app@vivt.ru

Развитие туризма на любой территории во многом определяется государственным участием и существующим законодательством страны.

Главной целью государственной политики в области туризма является создание в Российской Федерации современного высокоэффективного и конкурентоспособного туристического комплекса, обеспечивающего широкие возможности для удовлетворения потребностей российских и иностранных граждан в разнообразных туристических услугах.

Повышение качества обслуживания в сфере туризма требует:

- разработки новых правил стандартизации и сертификации услуг средств размещения;
- разработки и внедрения современной классификации гостиничных средств размещения с учетом передового зарубежного опыта;

- создания современной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, включая разработку и внедрение современных отраслевых образовательных стандартов, базирующихся на действующих квалификационных требованиях к работникам индустрии туризма;

- создания и реализации учебных программ, соответствующих отраслевым потребностям и предусматривающих практическое обучение персонала, в том числе внутригостиничный и внутрифирменный тренинг (практику), в пределах средств, предусматриваемых в соответствующих бюджетах на образование;

- реализации специализированных программ повышения квалификации менеджеров высшего управленческого звена туристско-гостиничного бизнеса, в том числе организации стажировок за рубежом за счет внебюджетных источников;

- поддержки перспективных прикладных исследований в области туризма в рамках средств, выделяемых на эти цели федеральному органу исполнительной власти в сфере туризма.

Государственное регулирование отрасли туризма по своей сути направлено на создание стабильно развивающейся экономической базы, как основы реальной самостоятельности всех звеньев отрасли туризма, что предполагает создание условий для оптимального сочетания организационно-распорядительных и экономических методов регулирования хозяйственной деятельности. Эффективное управление и государственное регулирование туристской сферы определяется количественным и качественным показателями социального эффекта от развития предприятий этой сферы.

В последнее время туризм получил значительное развитие и стал массовым социально-экономическим явлением международного масштаба. Быстро его развитию способствует расширение политических, экономических, научных и культурных связей между государствами и народами. Массовое развитие туризма позволяет миллионам людей расширить знания по истории и географии, познакомиться с достопримечательностями, культурой, традициями своего отечества.

Список литературы

1. Павлова М.Ю. Вопросы адаптации выпускников вузов / М.Ю. Павлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. – 234-237.
2. Гусев М.Е. Проблемы подготовки специалистов в области информатизации образования / М.Е. Гусев, Т.А. Жигалкина, О.В. Хорсева, Е.А. Крутлякова, А.П. Преображенский // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Информатика и информатизация образования. – 2006. – № 7. – С. – 223.
3. Кравцов Д.О. Методика оптимального управления социально-экономической системой на основе механизмов адаптации / Д.О. Кравцов, Ю.П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 133-134.
4. Рязских А.М. Построение стохастических моделей оптимизации бизнес-процессов / А.М. Рязских, Ю.П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 079-081.
5. Филиппова В.Н. О применении информационных технологий в туристической сфере / В.Н. Филиппова // Успехи современного естествознания. – 2012. – № 6. – С. 112-113.
6. Олейник Д.Ю. Некоторые вопросы использования информационных технологий в туристической индустрии / Олейник Д.Ю. // Успехи современного естествознания. – 2012. – № 6. – С. 110.

МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Казаков Е.Н.

Воронежский институт высоких технологий, Воронеж,
e-mail: app@vivt.ru

Персонал можно рассматривать как ключевой ресурс любой компании, в этой связи грамотного управление персоналом сильно определяет эффективность того, как работает фирма в целом. Процессы управления персоналом являются одной из важнейших компонентов в современном менеджменте.

Управление персоналом (англ. Human Resource Management, HRM) является областью знаний, которая направлена на то, чтобы обеспечить компанию «качественными» кадрами и оптимальное их применение. Оптимальное применение кадров, если говорить об «управлении персоналом» получается вследствие обнаружения позитивной и отрицательной мотивации отдельных работников и групп в компании и обеспечения стимулирования положительных мотивов и уход от отрицательной мотивации, а также анализа различных воздействий.

Проведение управления персоналом представляется важным компонентом в качественных системах

управления (менеджмента) в сфере контроллинга. В разных источниках можно встретить и другие названия: проведение управления трудовыми ресурсами, проведение управления человеческим капиталом, осуществление кадрового менеджмента, проведение менеджмента персонала.

ИС является инфраструктурой компании, задействованной в процессах управления различными информационно-документальными составляющими (речь идет не только о документах), включает в себя собственно информацию, правила, связанные с работой с данными и поддержкой системы, кадры, умеющие работать с информацией, поддержкой и развитием инфраструктур, и инструментарием. В управленческой подсистеме, ИС дает поддержку полного управленческого цикла: планирования, организации, контроля, мотивации. В ИС компании выделяют два уровня. Для первого уровня происходит решение задачи по принятию стратегических решений. Для второго – управление внутренней и внешней эффективностью.

В автоматизированной информационной системе рассматривается информационная технология, в ней для того, чтобы передавать, собирать, хранить и обрабатывать данные, применяют способы и средства вычислительной техники и системы связи. Как и в ИС, в этой системе можно наблюдать два уровня.

Административными механизмами регламентируется лишь незначительная часть в бизнес-процессах. Большей частью, ими фиксируется лишь те компоненты, которые нуждаются в проведении ограничений или целевом управлении. В качестве примера можно отметить, что нет указаний, какими способами следует делать перемещение по офисным помещениям, однако это не ведет к ухудшению жизнедеятельности офиса. В проекты, связанные с развитием административных механизмов обычно входят проблемы, касающиеся постановок стратегического управления, проведения обновлений в организационных структурах, разработок политик по информационному обеспечению бизнеса, постановок систем развития кадров и мотивационных механизмов, развития нормативных баз, совершенствования маркетингового управления. В автоматизированной информационной системе (АИС) можно рассматривать моделирование, фиксирующее достаточно ограниченный список по информационным потокам в информационных системах, также, ее рассматривают как часть административного механизма.

Список литературы

1. Лисицкий Д.С. Построение имитационной модели социально-экономической системы / Д.С. Лисицкий, Ю.П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 135-136.
2. Корольков Р.В. Контроллинг в торговой организации / Р.В. Корольков // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. – 287-290.
3. Бессонова А.А. Управление социально-экономическими системами в условиях модернизации / А.А. Бессонова, В.В. Дубинин, И.Я. Львович, Ж.И. Лялина, А.П. Преображенский, Е.Д. Рубинштейн, М.А. Салтыков, В.Н. Филипова, И.В. Филиппова: коллективная монография. – Саратов: ООО «Центр профессионального менеджмента «Академия Бизнеса», 2013. – 110 с.
4. Зяблов Е.Л. Построение объектно-семантической модели системы управления / Е.Л. Зяблов, Ю.П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 029-030.
5. Исакова М.В. Об особенностях систем управления персоналом / М.В. Исакова, О.Н. Горбенко // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 168-171.
6. Преображенский Ю.П. Некоторые аспекты информатизации образовательных учреждений и развития медиакомпетентности преподавателей и руководителей / Ю.П. Преображенский, Н.С. Преображенская, И.Я. Львович // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2013. Т. 9. – № 5-2. – С. 134-136.
7. Преображенский Ю.П. Оценка эффективности применения системы интеллектуальной поддержки принятия решений / Ю.П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2009. – № 5. – С. 116-119.

8. Кравцов Д.О. Методика оптимального управления социально-экономической системой на основе механизмов адаптации / Д.О. Кравцов, Ю.П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 133-134.

9. Рязских А.М. Построение стохастических моделей оптимизации бизнес-процессов / А.М. Рязских, Ю.П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 079-081.

10. Душкин А.В. Декомпозиционная модель угроз безопасности информационно-телекоммуникационным системам / А.В. Душкин, О.Н. Чопоров // Информация и безопасность. – 2007. Т. 10. – № 1. – С. 141-146.

ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

Мельникова Т.В.

Воронежский институт высоких технологий, Воронеж,
e-mail: app@vivi.ru

В организациях часто применяют информационно-образовательную среду (ИОС) – она базируется на применении компьютерных технологий и программно-телекоммуникационных сред, реализующих соответствующими средствами и корректным содержательным изложением адекватное информационное обеспечение обучающихся, педагогов, воспитателей, администрации учебных заведения и общественности.

Такая среда должна содержать в себе организационно-методические подходы, множество аппаратных и программных компонентов, позволяющих хранить, обрабатывать, передавать информацию, вести к оперативному доступу к педагогически интересной информации и она создает возможности для того, чтобы общались педагоги и обучаемые.

Требования по информационно-образовательным средам (ИС) представляют собой составную часть Стандартов. В ИОС должны обеспечиваться возможности для того, чтобы проводилась информатизация работы обучающихся и обучаемых. Посредством ИОС обучающиеся сохраняют контролируемый доступ по образовательным компонентам и глобальным сетям, у них есть возможности для взаимодействия дистанционным образом, это касается и в внеурочного времени.

Принимая во внимание, что, в информационной среде решаются комплексные задачи по осуществлении интеграции информационных процессов, которые характерны по основным видам деятельности образовательных учреждений, мы можем говорить о том, что работаем в рамках единой среды учреждения. Такую информационную среду в образовательном учреждении может рассматривать не только как в часть информационных сред на более высоких уровнях компании (района, города), но при этом ее развивают как модель совершенствования информационных сред образовательных систем в целом, так как именно в условиях образовательных учреждений проходят базовые типы деятельности: проведение обучения, воспитания и развития личности обучающихся.

В единую среду образовательного учреждения входит комплекс компонентов, включающих материальные, технические, информационные и трудовые ресурсы; обеспечивается автоматизация по управленческим и педагогическим процессам, по согласованной обработке и использованию информации, адекватный информационный обмен; предполагается существование нормативно-организационных баз, техническое и методическое сопровождение.

В обычной организационной структуре единой системе можно увидеть:

- основной сервер, который хранит единую базу данных в образовательном учреждении;
- компьютерные классы, позволяющие преподавать курсы информатики, осуществлять поддержку общеобразовательных предметов;