

12. Карамышев Ю.А., Руденко Н.Ю. Теоретические и методические аспекты управления организационной культурой инновационной фирмы // Социально-экономические явления и процессы – 2012. – № 1 – С. 82–88.

13. Назаренко М.А., Белоплатикова А.И., Лысенко Е.И. Вычислительные комплексы и системы – терминальные системы в рамках ФГОС ВПО // Успехи современного естествознания – 2013. – № 6.

14. Ставропольцева Е.А. Психологические аспекты адаптации молодых специалистов к организационной культуре предприятия // Известия Академии управления: теория, стратегия, инновации – 2011. – № 5 – С. 69–71.

15. Назаренко М.А., Адаменко А.О., Киреева Н.В. Принципы менеджмента качества и системы доработки или внесения изменений во внедренное программное обеспечение // Успехи современного естествознания – 2013. – № 7.

16. Иванов А.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Качество трудовой жизни и возможности использования системы менеджмента качества в сельскохозяйственной отрасли // Современные наукоёмкие технологии – 2013. – № 1. – С. 124–125.

17. Кузнецов Ю.В., Кизян Н.Г. Стратегическое управление организационной культурой в предпринимательской деятельности в сфере услуг // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина – 2012. – № 1, Т. 6 – С. 85–95.

18. Иткис М.Г., Назаренко М.А. Результаты мониторинга деятельности вузов и эффективность базовых филиалов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1. – С. 146–147.

19. Нескоромный В.Н., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю., Напеденина Е.Ю. Повышение мотивированности студентов и обеспечение выполнения принципа гуманистического характера образования при проведении научно-практических конференций // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4. – С. 172–173.

20. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н., Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // Бизнес в законе – 2013. – №1. – С. 233–236.

21. Калугина А.Е., Назаренко М.А., Омеляненко М.Н. Развитие профессиональных компетенций в рамках дисциплины «Квантовая и оптическая электроника» при переходе с ГОС на ФГОС // Современные проблемы науки и образования – 2012. – № 6. (приложение «Педагогические науки»). – С. 42. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.gae.ru/1212> (дата обращения: 25.05.13).

22. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Распределение компетенций ФГОС по дисциплинам базовых циклов при подготовке магистров по направлению «Управление персоналом» // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – №4. – С. 171–172.

23. Логинова О.Б. Проблема выбора типа организационной культуры // Экономика и экологический менеджмент – 2011. – № 2. – С. 354–360.

24. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Развитие компетенций студентов в ходе подготовки и проведения научно-практических конференций // Современные наукоёмкие технологии – 2013. – №1. – С. 121.

25. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Дзюба С.Ф., Корешкова А.Б. Изменение организационной культуры вузов при переходе на ФГОС ВПО // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.

#### КОМПЕТЕНТНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ АНАЛИЗА СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Корешкова А.Б., Фетисова М.М.

ГБОУ ВПО МО «Международный университет природы, общества и человека «Дубна», Дубна, e-mail: [irina\\_gorkova@list.ru](mailto:irina_gorkova@list.ru)

Эффективность функционирования любой организации зависит от ряда факторов. Одним из важнейших факторов является умелое управ-

ление персоналом. Каждая организация – это, в первую очередь, коллектив, именно коллектив является основной созидательной силой организации [1], и чтобы коллектив предприятия слажено работал, ему необходим менеджер, который должен владеть навыками создания команды профессионалов и эффективно работать в этих командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения [2], управлять кадрами, используя не только краткосрочные, но и долгосрочные программы [3]. Так, на сегодняшний день в условиях жесткой конкурентной борьбы и быстро изменяющейся ситуации на рынке все предприятия должны уделять должное внимание системе управления персоналом на своем предприятии.

Система управления персоналом является совокупностью приемов, методов, технологий организации работы с персоналом. Данная система появляется с возникновением самой организации и не зависит от чьей-то воли [1]. Она подразумевает наличие программы управления персоналом в организации, рассматривает количество и состав фактически реализуемых функций управления персоналом, уровень организации документооборота, уровень автоматизации управления персоналом. Система управления персоналом влияет на эффективность системы кадрового аудита [4], которая используется для выявления проблем в области управления кадровыми процессами и обеспечения соответствия стратегии и политики управления персоналом стратегическим целям организации. Система кадрового аудита позволяет провести корректирующие и предупреждающие действия на предприятии, выработать меры по увеличению эффективности деятельности организации [5], снизить затраты на управление персоналом предприятия, повысить мотивацию и качество труда работников. При анализе системы управления персоналом в любой организации необходимо подробно рассматривать структуру организации, систему обучения и развития персонала, порядок подбора персонала, систему мотивации труда персонала на предприятии [3]. Проанализировав данные аспекты и определив недостатки, далее предлагаются различные направления по совершенствованию системы управления персоналом. Важно учесть, что увеличение производительности труда напрямую зависит от социальных факторов [6], которые повышают привлекательность организации и определяют трудовое поведение работников.

Существует большое количество методов по проведению аудита системы управления персоналом: Квалиметрические методы оценки качества системы управления персоналом [7], интегральная методика проведения аудита системы управления персоналом, которая включает в себя определение стиля руководства,

определение типа управленческих отношений на предприятии, определение уровня приверженности персонала [8]. Анализ, использующий интегральную методику проведения аудита, использует различные виды опросов, построение шкал оценок, графическое представление результатов.

Стоит отметить, что система управления персоналом многогранна, она включает планирование, отбор, учет, развитие, мотивацию персонала, регулирование трудовых отношений [9]. Так же система управления персоналом влияет на организационную культуру организации [10]. На сегодняшний день главной проблемой в системе управления персоналом является некомпетентность высшего руководства в вопросах управления человеческими ресурсами. Поэтому при проведении анализа системы управления персоналом необходимо не только знать соответствующие технологии и методы, но и умело их использовать.

Итак, можно сделать вывод, что система управления персоналом играет важную роль для успешного развития компании. Компании, имеющие сильную систему управления персоналом способны привлекать новых сотрудников, которые обладают наибольшим мотивационным потенциалом [11]. Кадровый менеджер должен обладать совокупностью компетенций, направленных на управление персоналом [2], знать и использовать современные технологии по управлению персоналом, оптимизировать функционирование системы управления персоналом.

#### Список литературы

1. Долженко Р.А. Инновации в системе управления персоналом организации // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2013. – № 1. – С. 149–153.
2. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Распределение компетенций ФГОС по дисциплинам базовых циклов при подготовке магистров по направлению «Управление персоналом» // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 4-5. – С. 171–172.
3. Гамбарова Э.А., Вейс Ю.В. Качественное управление человеческими ресурсами – основной элемент к эффективному управлению компанией // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2012. – № 2. – С. 127–129.
4. Козлова Е.Г., Чекан А.А. Проблемы эффективного функционирования кадрового аудита в системе менеджмента организации // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. – 2011. – № 1. – С. 40–43.
5. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Напеденина А.Ю., Николаева Л.А., Петров В.А. Использование кадрового аудита для развития компании в современных условиях // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 6.
6. Охорзин И.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 4-2. – С. 176.
7. Назаренко М.А., Топилин Д.Н., Калугина А.Е. Квалиметрические методы оценки качества объектов в современных научных исследованиях // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 7.
8. Ходарева И.Н. Аудит системы управления персоналом малого предприятия // Инженерный вестник Дона. – 2010. – № 14. – С. 272–277.
9. Просвиркина Е.Ю. Модель комплексной диагностики системы управления персоналом // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2012. – № 3. – С. 184–191.
10. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Дзюба С.Ф., Корешкова А.Б. Изменение организационной культуры вузов при переходе на ФГОС ВПО // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 7.
11. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н., Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // Бизнес в законе. – 2013. – № 1.