

ческого эффекта в результате совершения акта купли–продажи. Это положение должно стать основой для маркетингового исследования того сектора рынка, к которому принадлежит данное изделие.

Эффективность этапа изготовления машины напрямую зависит от точности назначения производственной программы выпуска и рациональной организации перехода на изготовление нового изделия. Исходным звеном здесь должна стать величина «морального износа» машины.

Принцип построения и эксплуатации производственной базы машиностроительной фирмы должен быть аналогичен принципу оптимальной эксплуатации машины. При этом ее ЭОСС должен соответствовать сроку «морального износа» выпускаемого изделия, а средства технологического оснащения обязаны иметь одинаковый запас долговечности. Со снятием изделия с выпуска производственная база полностью заменяется.

На прибыль машиностроительного предприятия наиболее существенно влияет такт вы-

пуска изделий. Максимальная величина прибыли может быть достигнута путем совместной оптимизации конструкции машины и технологии ее изготовления.

Для обеспечения безболезненного и своевременного перехода на выпуск новой машины основная производственная база современного предприятия должна функционировать по принципу массового быстрого производства и состоять из двух равноценных частей, одна из которых поставляет на рынок современную машину, в то время как другая занята технической подготовкой перспективного изделия. Момент перехода на изготовление нового изделия должен совпадать с окончанием срока морального износа прежней модели машины.

Авторы надеются, что дальнейшая конкретизация и реализация изложенной концепции позволит разработать на её основе информационную PLM- систему и тем самым помочь отечественному машиностроению успешно выйти из затянувшегося кризиса.

### *Экономические науки*

#### **КАДРОВЫЙ АУДИТ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Назаренко М.А., Котенцов А.Ю.,  
Аверьянов Е.А., Сергеев Г.С.

*ГБОУ ВПО МО «Международный университет природы, общества и человека «Дубна»  
Дубна, e-mail: kotencov@gmail.com.*

Кадровый аудит-это комплекс процедур, направленных на оценку эффективности существующей системы управления персоналом компании, соответствия кадрового потенциала компании, ее целям и стратегии [1]. Основной целью кадровой аудита является повышение эффективности системы управления человеческими ресурсами [2].

Кадровый аудит также выступает как метод мониторинга эффективности систем управления человеческими ресурсами. На основе кадрового аудита реализуется внедрение новых эффективных методов и систем управления персоналом [3].

Кадровый аудит помогает построить сильную организацию, которая адаптирована к изменениям внешней среды для развития инноваций и создания конкурентных преимуществ. [4]. В связи с этим, программа кадрового аудита реализуется в двух вариантах: минимальный, подходит к характеристикам рабочей силы, и максимальный, необходимый для разработки рекомендаций по оптимизации системы управления человеческими ресурсами [5].

В процессе кадрового аудита оценивается готовность менеджеров для реализации целей компании, проводится анализ структуры и численности персонала [6]. Целью данного анализа является выявление соотношения между группой руководящих работников и специалистов

различных категорий, проверка их соответствия современным отраслевым стандартам [7]. Анализ пропорций позволяет получить общее представление о персонале компании и увидеть противоречия в существующей системе управления персоналом [8]. Как правило, эти оценки вполне достаточны, если необходимые изменения в системе управления не носят фундаментальный характер [9].

Когда предприятие по итогам оценки системы управления нуждается в серьезной реорганизации, проводится расширенный кадровый аудит. Такая необходимость возникает в случаях отсутствия на предприятии современной системы бухгалтерского учета, процедур, связанных с анализом рынка и продуктов [10].

Расширенный кадровый аудит может включать в себя детальную оценку системы управления персоналом или детальную оценку состояния человеческих ресурсов компании, в зависимости от того, какие задачи должны быть решены [11].

На этапе аудита персонала, который включает в себя анализ системы управления человеческими ресурсами, используются методы: анализ документов, структурированные интервью, отбор и анализ основных и вспомогательных процедур системы управления персоналом [12]. На основе диагностики системы управления, выявляются ключевые проблемы и потенциал развития управления человеческими ресурсами в организации, а также предлагаются начальные рекомендации по его оптимизации в соответствии со стратегическими и тактическими целями организации [13].

На основе оценки, полученной на основе кадрового аудита, делаются выводы о наличии

или отсутствии необходимых для эффективного управления предприятием кадров, а также выявление необходимости переподготовки сотрудников, привлечения новых.

#### Список литературы

1. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4.
2. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества образования // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1. – С. 146.
3. 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.
4. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н., Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // Бизнес в законе – 2013. – № 1.
5. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях // Интеграл – 2012. – № 5 (67). – С. 122–123.
6. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания – 2013. – № 4.
7. 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.
8. 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.
9. Кондауров М.Ю. Кадровый аудит как составляющая кадрового менеджмента на предприятии // Известия Волгоградского государственного технического университета – 2012 – № 13, Т. 7. – С. 93–97.
10. Кондауров М.Ю. Аудит кадрового потенциала на предприятии // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2012 – № 3, Т. 67. – С. 110–112.
11. Сидунова Г.И., Кондауров М.Ю. Кадровый аудит как инструмент реструктуризации кадрового потенциала на предприятии // Грани познания – 2011. – Т. 13. – С. 92–96.
12. 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.
13. Маслова О.П. Повышение эффективности медицинских услуг на основе кадрового потенциала // Вестник Самарского государственного университета 2011. №82. С. 120–126.

#### РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ ПОЛИТИКИ ОТБОРА КОНКУРЕНТНО-СПОСОБНОГО ПЕРСОНАЛА

Назаренко М.А., Котенцов А.Ю.,  
Аверьянов Е.А., Сергеев Г.С.

ГБОУ ВПО МО «Международный университет  
природы, общества и человека «Дубна»  
Дубна, e-mail: kotencov@gmail.com

Для современной организации актуальными являются те методы отбора персонала, которые наиболее применимы в конкретных условиях. [1]. Данная функция возлагается на специалистов HR-службы, но для правильного и обоснованного решения, HR-специалист должен

владеть необходимым набором приемов и инструментов, позволяющих отобрать конкурентно-способных сотрудников [2].

Отбор персонала представляет собой процесс, посредством которого организация выбирает из перечня претендентов того кандидата, который наилучшим образом соответствует вакантной должности [3].

Методов отбора персонала гораздо больше, чем методов поиска, и они позволяют организовать систему отбора персонала, таким образом, чтобы она соответствовала параметрам конкретной организации и более эффективно решала ее задачи [4].

К активным методам отбора персонала можно отнести собеседование, наблюдение, тестирование, а к пассивным – изучение личного дела, получение необходимых сведений о кандидате посредством анализа характеристик с предыдущих мест работы, анкетирование [5].

Весь процесс отбора можно разделить на первичный и вторичный.

В процессе первичного отбора производится анализ перечня кандидатов с позиции их соответствия необходимым требованиям организации [6]. Целью данного этапа в процессе отбора является выявление и отсеивание тех кандидатов, которые не обладают необходимым минимальным набором требуемых характеристик, соответствующих требованиям вакантной должности [7].

Формирование политики отбора зависит от множества факторов таких как, бюджет организации, особенности кадровой политики, вакантной должности и т.д. К наиболее распространенным методам первичного отбора относятся анализ анкетных данных, тестирование. Завершающим этапом первичного отбора является составление перечня оставшихся кандидатов [8].

Вторичный этап отбора представляет собой выявление конкурентно-способных представителей из ограниченного списка оставшихся кандидатов [9]. На данном этапе используются различные виды собеседований, которые могут быть представлены в виде структурированного интервью, с изначально заготовленным списком вопросов, свободного неструктурированного интервью, групповой беседы, центра оценки, стрессового интервью и т.д. [10].

Несмотря на большое количество методов оценки кандидатов, главным при разработке эффективной политики отбора конкурентно-способного персонала, на наш взгляд, является способность специалиста по кадрам объективно оценивать характеристики претендентов на вакантную должность в соответствии с требованиями и целями организации.

#### Список литературы

1. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // Меж-