

11. Sergienko S.K. Evaluation Center: group activity, management technology, research laboratory. M.: GUU, 1999. 184 p.

12. Hamel G., Brin B. The Future of management. SPb.: BestBusinessBooks, 2013. 280 p.

## МЕТОДОЛОГИЯ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ЛОГИСТИКОЙ

*Б.Н. Герасимов*

*Самарский университет государственного управления  
«Международный институт рынка»*

**Аннотация.** Существует необходимость создания системы управления кадровой логистикой для формирования потоков трудовых ресурсов во времени и пространстве. Разработана модель системы управления кадровой логистикой для развития движения кадровых ресурсов. Использование эффективных инструментов позволит поддержать профессионализм специалистов организаций.

**Ключевые слова:** организация, модель кадровая логистика, профессионализм, методология, инструменты.

*Кадровая логистика* – это сфера деятельности, которая занимается формированием, поддержанием и развитием потоков трудовых ресурсов между различными организациями в регионе, отрасли и стране в целом. Кроме того, кадровая логистика – это совокупность методологических инструментов, благодаря которому осуществляется целенаправленное перемещение людей в некотором пространстве и времени [11]. Анализ отношений объектов рынка позволяет выполнить моделирование функциональной структуры управления кадровой логистикой (СУ КЛ), представляя её как некоторую целостность одного из видов экономических систем.

Структурно СУ КЛ объединяет в себе такие элементы, как: концепция формирования; совокупность функциональных задач для реализации сформированной концепции; комплекс технологических решений данных задач; высококвалифицированные специалисты, способные оперативно решать, поставленные задачи; инструментарий решения задач; информационные потоки в рамках системы; технические средства [4]. При этом необходимо определить рациональный состав и последовательность построения СУ КЛ с целью обеспечения ее эффективности,

действенности и перспективности развития в зависимости от степени воздействия различных факторов.

На рисунке 1 представлена информационно-логическая модель построения СУ КЛ, сформированная на базе современной концепции управления.

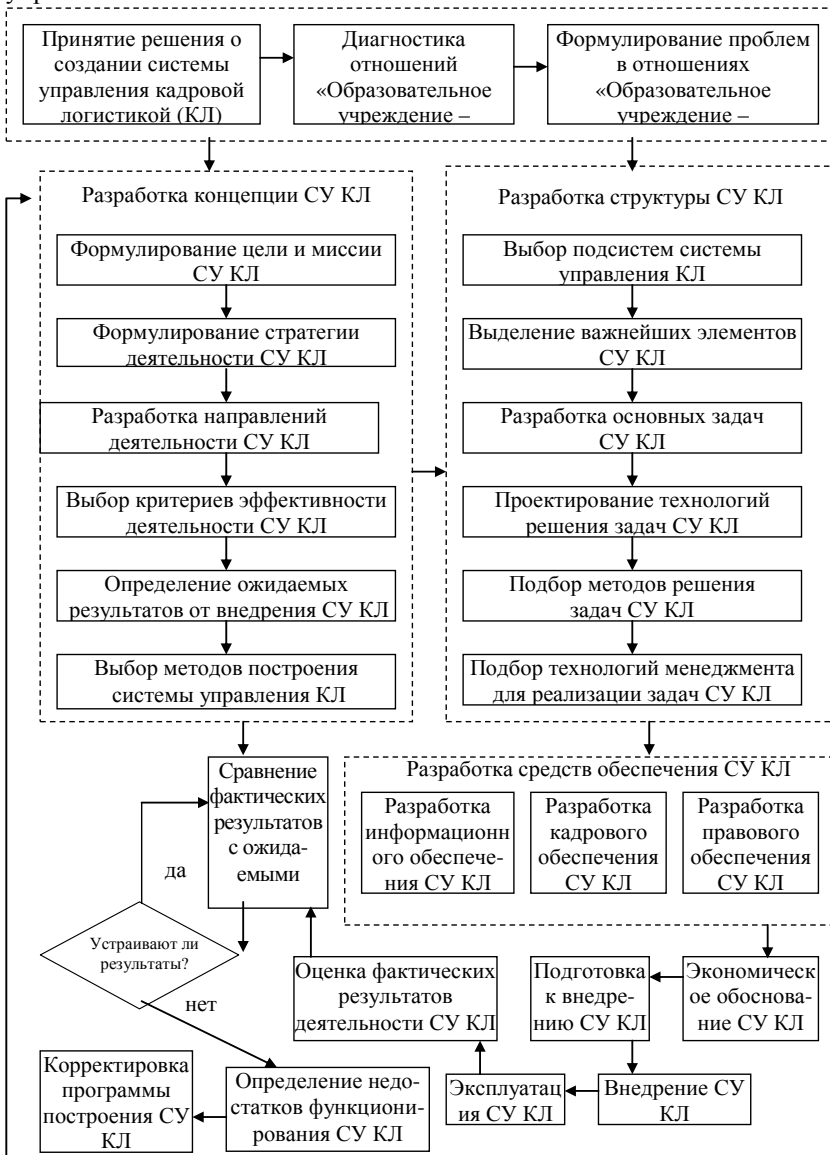


Рисунок 1 – Модель построения системы управления кадровой логистикой

Функционирование представленной модели осуществляется в рамках постулатов теории управления экономическими системами [7]. Любая современная экономическая система с активными элементами требует построения такой структуры, которая должна иметь логическую последовательность этапов и информационные связи для показа отношений между этими блоками во времени и пространстве.

Формы и содержание структуры связано, в первую очередь, с внешними факторами, влияющими на качество и эффективность деятельности любой экономической системы, находящихся на рынке [3]. Основными факторами, влияющими на построение СУ КЛ являются вызовы внешней среды; наличие противоречий между различными объектами; цифровизация процессов, в т.ч. управленческих и информационных; переход на новую систему оценки знаний.

Особая значимость придается процессу обоснования необходимости построения СУ КЛ [6]. На первоначальном этапе необходимо проанализировать степень воздействия внешних факторов на принятие решения о формировании СУ КЛ. Очевидно, что наличие нескольких отрицательных факторов может взаимоисключить их влияние. Более глубокое изучение взаимодействия внешних факторов и обоснованное определение доминантных силовых линий влияния будут способствовать выработке эффективных управленческих решений в области построения структуры СУ КЛ.

*Проблема* – это совокупность затруднений людей в любых деятельности процессах, которые и затрагивает широкий спектр внутри-организационных отношений: экономических, операционных, управленческих, правовых, социальных и пр. [8].

На рисунке 2 представлена технология формулирования проблемы

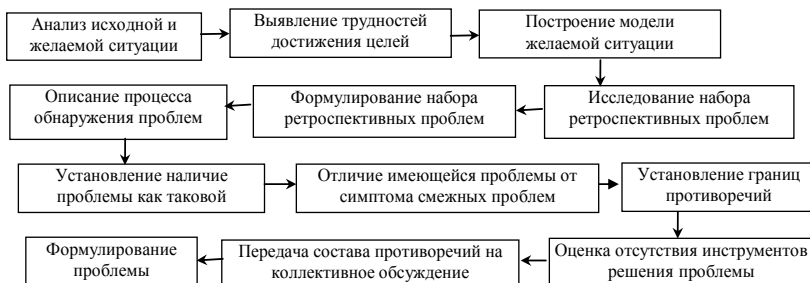


Рисунок 2 – Технология формулирования проблемы

*Концепция* – определенный способ понимания; система взглядов; основная точка зрения; ведущий замысел; руководящая идея [1, 10]. При

этом также используются системные, процессные и функциональные атрибуты управления и их параметров, которые способствуют выбору адекватных методологических инструментов.

*Концепция* может содержать описание основных положений построения, которые будут использованы для построения и реализации СУ КЛ: организационные, экономические социальные, акмеологические [5]. а также при исследовании образовательной системы ВУЗа и технологий адаптации молодых специалистов. Особое место занимают потребности каждой организации, ради которых они и вошли в альянс.

*Миссия* – это назначение СУ КЛ, тот конечный социальный результат, на который рассчитывает общество и каждая организация, участвующая в деятельности данной системы. Например, ВУЗ должен включить в свою миссию востребованность обществом его молодых специалистов.

Основными результатами действия СУ КЛ являются видимые изменения в деятельности данной системы, а также количественные и качественные подвижки в рамках организаций, входящих в ее состав. При оцениваемые показатели могут иметь и положительные, и отрицательные значения, на которые необходимо реагировать и принимать соответствующие управленческие решения. Основные критерии выбора методов реализации СУ КЛ: экономичность, соответствие целям, гибкость, помехозащищенность, конкурентоспособность, устойчивость [2].

*Разработка структуры СУ КЛ* является главной стадией построения данной системы, которая определяет её форму и содержание, а также соответствие целям и миссии. Каждый этап данной стадии должен иметь четкую структуру и состав операций. Существуют подпроцессы, обеспечивающие реализацию системы, но непосредственно в неё не входят [9]. Например, подбор и оценка персонала, инвестирование, научно-исследовательские работы и т.п.

Вполне возможно, что определенные части системы могут работать недостаточно эффективно. Значительную часть работы выполняют люди. А это иногда приводит к несогласованности отдельных процессов или их частей [12]. Тем не менее, очень важен ответ на вопрос, о причинах возникновения недостатков и области их проявления: сфере обеспечения, структурном построении или затрагивают концепцию СУ КЛ.

На завершающемся этапе проведенного анализа определяются мероприятия, ориентированные на формирование сопутствующих подсистем СУ КЛ, способствующих извлечению образовательной системой выгод из её профессиональной деятельности [9].

Представленная методология построения структуры СУ КЛ позволяет реализовать лучшие черты системного, процессного и функционального подходов. Разработанная модель включает необходимую совокупность этапов разработки и последовательность формирования, поддержания и развития движения человеческого капитала в экономическом пространстве России.

### **Список использованной литературы**

1. Акофф Р., Эмери Ф. О целеустремленных системах / пер. с англ. М.: Советское радио, 1974. 272 с.
2. Афоничкин А.И., Михаленко Д.Г. Моделирование механизма формирования стратегии развития экономических систем // Вестник Волжского университета им. Татищева. 2012. №1(25). С. 5-12.
3. Бухалков М.И. Организация производства и управление производством: М.: ИНФРА-М, 2009. 544 с.
4. Герасимов Б.Н. Построение систем управления организациями на основе типовых методологических подходов // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2019. №3. С. 121-131.
5. Герасимов Б.Н. Типология управления в социальных и экономических средах // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2019. №1. С. 30-42.
6. Герасимов Б.Н. Универсальная модель организационного реинжиниринга // Вестник Самарского государственного аэрокосмического университета. 2003. № 2(4). С. 21-28.
7. Герасимов Б., Герасимов К. Построение систем управления: теория, методология, технологии. Саарбрюккен: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2014. 288 с.
8. Герасимов Б.Н. Шимельфениг О.В. Онтология как рефлексивная картина представления экономических систем // Креативная экономика и социальные инновации. 2018. Вып 8. № 2(23). С. 7-26.
9. Горшкова Л.А., Поплавская В.А. Управление развитием организации в соответствии с концепцией жизненных циклов // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2011. №4. С. 167-173.
10. Гуияр Ф.Ж., Нелли Д.Н. Преобразование организаций / пер. с англ. М.: Дело, 2000. 370 с.
11. Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента и становление организационной демократии / пер. с англ. СПб.: Питер, 2004. 368 с.
12. Шимельфениг О.В., Герасимов Б.Н. Развитие жизнедеятельности человека на основе постижения мира и самоопределения // Креативная экономика и социальные инновации. 2018. Вып. 8. № 4(25). С. 113-130.

# METHODOLOGY FOR BUILDING A MANAGEMENT SYSTEM PERSONNEL LOGISTICS

*B.N. Gerasimov*

*Samara state University of management «International market Institute»*

**Abstract.** There is a need to create a personnel logistics management system for the formation of labor flows in time and space. A model of the personnel logistics management system for the development of the movement of human resources has been developed. The use of effective tools will support the professionalism of the organization's specialists.

**Keywords:** organization, model personnel logistics, professionalism, methodology, tools.

## References

1. Akoff R., Emery F. On purposeful systems. M.: Sovetskoe radio, 1974. 272 p.
2. Afonichkin A.I., Mikhaleiko D.G. Modeling of the mechanism of formation of the strategy of development of economic systems // Bulletin of the Volga University Tatishcheva. 2012. № 1 (25). P. 5-12.
3. Bukhalkov M.I. Organization of production and production management: M.: INFRA-M, 2009. 544 p.
4. Gerasimov B.N. Building management systems for organizations based on typical methodological approaches // Management and business administration. 2019. № 3. P. 121-131.
5. Gerasimov B.N. Typology of management in social and economic environments // Management and business administration. 2019. № 1. P. 30-42.
6. Gerasimov B.N. Universal model of organizational reengineering / Bulletin of the Samara state aerospace University. 2003. № 2(4). P. 21-28.
7. Gerasimov B., Gerasimov K. Building control systems: theory, methodology, technology. Saarbrücken: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2014. 288 p.
8. Gerasimov B.N., Shimelfenig O.V. Ontology as a reflexive picture of representation of economic systems // Creative economy and social innovations. 2018. Is. 8. № 2 (23). P. 7-26.
9. Gorshkova L.A., Poplavskaya V.A. Management of organization development in accordance with the concept of life cycles // Management and business administration. 2011. № 4. P. 167-173.
10. Gujar F.J., Nellie D.N. Transforming organizations / Translated from English. M.: Delo, 2000. 370 p.

11. Cloke K, Goldsmith J. The end of management and the formation of organizational democracy. SPb.: Peter, 2004. 368 p.

12. Shimelfenig O.V., Gerasimov B.N. Development of human life on the basis of comprehension of the world and self-determination // Creative Economics and social innovations. 2018. Vol. 8. № 4 (25). P. 113-130.

## СОЦИАЛИЗАЦИЯ И АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

*К.Б. Герасимов*

*Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева», г. Самара*

**Аннотация.** В статье выдвинуто предположение, что активное обучение и развитие компетенций положительно влияет на адаптацию и, следовательно, на конкурентные преимущества организации. Обосновано, что обучение является ключевым компонентом социализации каждого уровня на рабочем месте. Исследование выявило три основных атрибута адаптации как ближайшие результаты процесса социализации: установление отношений, принятие культуры и знание работы.

**Ключевые слова:** адаптация, социализация, персонал, конкурентоспособность, организация.

Управление человеческими ресурсами (УЧР) играет жизненно важную роль в развитии и поддержании конкурентного преимущества организации. Посредством планирования и реализации хорошо подготовленных мероприятий по обучению и развитию можно значительно повысить необходимые компетенции работников, связанные с успешной адаптацией к изменениям [1]. Точка зрения о том, что активное обучение и развитие компетенций положительно влияют на адаптацию и, следовательно, на конкурентные преимущества, стимулирует интерес в этой области к тому, как наилучшим образом содействовать обучению и адаптации в организациях. Как специалисты в области обучения и развития, специалисты по УЧР, кажется, особенно хорошо подходят для того, чтобы играть ведущую роль в оказании помощи организациям в содействии обучению, развитию компетенций и адаптации в условиях глобальной конкурентоспособности.

Руководствуясь литературой, рассмотрим важные факторы для понимания адаптации на рабочем месте [2, 3].