

декоративного. Закаленные стекла могут применяться по разному, например, для укрепления и безопасности стеклопакетов или ламинированных стекол, основное применение «закалёнки» – это остекление фасадов. [2].

Энергосбережение это процесс, характеризующийся снижением удельного конечного энергопотребления, эффективным использованием первичных (природных) невозобновляемых энергоресурсов, вовлечением в хозяйственный оборот возобновляемых источников энергии с целью сохранения невозобновляемых энергетических ресурсов, экосистемы, энергетической безопасности Казахстана для экономического развития и повышения благосостояния населения страны. В процессе производства материальных благ и услуг потребляется та часть энергии, которая способна совершить работу. Следовательно, энергосбережение сводится не только к физической экономии топлива и энергии, но и к обеспечению условий для максимального их использования.

Условия осуществления энергосбережения и эффект от его реализации определяются, с одной стороны, особенностями энергетики и его продукции, а с другой стороны, темпами и пропорциями всего народного хозяйства. В этой связи решение проблемы сбережения ТЭР зависит не только от энергетиков, все потребители энергоресурсов, от крупнейших промышленных комплексов до домохозяек, должны способствовать повышению народно-хозяйственной результативности энергосбережения. В современных условиях значительно повысилась роль в интенсификации энергосбережения экологического фактора. Вместе с тем от успешного решения рассматриваемой проблемы зависят состояние природной среды и пропорции распределения материальных благ и трудовых ресурсов по отраслям экономики, а следовательно, темпы повышения благосостояния и качества жизни населения страны.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Марцев П. Н. Энергосберегающие технологии в жилищно-коммунальном хозяйстве // Экспресс - информация. – 2011г.
2. А. А. Прокофьев, А.М. Иванов, И.А. Румянцева, АН. Щуров. Свойства стеклопакетов с теплосберегающим стеклопокрытием. - "Окна и Двери", М., 1997, №5.

УДК 338.242

А.А. Смирнов, *д-р экон. наук, профессор*
ФГБОУ ДПОС «Марийский институт переподготовки кадров агробизнеса»,
г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Одним из наиболее эффективных способов набора персонала на предприятиях АПК является поиск кандидатов через сотрудников, работающих в организации. Этот способ не требует особых затрат, поскольку сотрудники организации выполняют на

добровольных и безвозмездных началах подобную работу, гарантируя работодателю наличие высокой квалификации у приведенного знакомого. Также существуют такие явления, как устройство по протекции, родственные связи.

Чтобы выяснить какой из способов найма работников наиболее эффективен, необходимо выделить преимущества и недостатки внешнего и внутреннего привлечения кандидатов.

Преимущества внутренних источников привлечения кандидатов:

- ускорение карьерного роста собственных сотрудников;
- повышение причастности к организации;
- улучшение социально-психологического климата в коллективе;
- сохранение уровня заработной платы;
- снижение затрат на подбор, найм, адаптацию и обучение персонала, а также в связи с уменьшением текучести кадров;
- повышение мотивации труда и удовлетворенности трудом.

Недостатки:

- ограниченные возможности в подборе персонала;
- возможность возникновения конфликтных ситуаций между сотрудниками компании в процессе конкурсного отбора;
- возможность возникновения неформальных отношений - "семейственности" при решении деловых вопросов между бывшими коллегами;
- снижение производительности труда работников, не занявших вакантную должность;
- увеличение затрат на переподготовку или повышение квалификации персонала при переходе на новую должность;
- субъективный подход к профессиональным качествам некоторых работников при занятии вакантной должности из-за большого стажа работы в данной организации.

Преимущества внешних источников привлечения кандидатов:

- более широкие возможности выбора кандидатов;
- появление с приходом новых людей новых идей, способствующих развитию организации, наличие свежего взгляда на проблемы организации;
- удовлетворение абсолютной потребности в кадрах, как в плане качества, так и в плане количества;
- снижение риска возникновения интриг в коллективе, так как с приходом новых сотрудников он становится менее сплоченным;
- снижение эффективности межличностных коммуникаций, в связи с тем, что новых сотрудников плохо знают в организации.

Недостатки:

- увеличение затрат на привлечение кандидатов;
- удлинение процесса адаптации новых сотрудников в связи с недостаточными знаниями о специфике работы организации у новых сотрудников;
- ухудшение социально-психологического климата в организации;
- снижение возможностей для профессионального и должностного роста

собственных сотрудников организации.

Наиболее эффективным будет использование возможностей внутреннего конкурса, а в случае отрицательного результата использование внешних источников набора требуемых специалистов.

Управление карьерой является одним из важнейших структурных элементов системы управления персоналом [1,2]. В целях совершенствования управления карьерным ростом работника АПК предлагаем выделить несколько принципиальных траекторий движения работника в рамках профессии или организации, которые приведут к разным типам карьеры такие как:

- профессиональная карьера - рост знаний, умений, навыков.
- внутриорганизационная карьера - связана с траекторией движения человека в организации.

Одно из направлений кадровой работы на предприятиях АПК - ориентирование на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов, планирование карьеры [3].

При составлении эффективной системы управления карьерой сотрудника на предприятиях АПК необходимо создать три взаимосвязанные подсистемы внутри организации:

1) подсистема исполнителей - содержит сведения о способностях, интересах, мотивах сотрудников.

2) подсистема работ - содержит информацию о всевозможных заданиях, проектах, индивидуальных ролях, исполнение которых необходимо для организации.

3) подсистема информационного обеспечения управления - объединяет сведения об исполнителях, работах и принятой практике перемещения сотрудников, назначения их на определенные виды работ и должностей.

Наличие таких подсистем даст возможность создать внутрикорпоративный рынок труда, проводить открытые конкурсы на подбор исполнителей под определенные виды работ и предоставлять сотрудникам открытую информацию о возможных траекториях их движения в организации для инновационного развития АПК. Создание подобной системы позволит реализовать маркетинговый подход к персоналу, в рамках которого появляется возможность совместить интересы сотрудников, ориентацию на реализацию своих способностей и потребностей с интересами организации, включающие в себя и цели товарного и финансового маркетинга.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Маусов Н. Менеджмент персонала – ключевое звено внутрифирменного управления // Проблемы теории и практики управления. – 2011. – № 6. – С. 8-12.
2. Низова Л.М., Смирнов А.А. Занятость населения в современной экономике: институциональный подход. – М.: ВИНТИ, 2011. – 492 с.
3. Стукова И.В. Управление воспроизводством квалифицированных кадров в сельском хозяйстве. Монография Йошкар-Ола, 2007. С.179.