

Калинникова Е. В.

**ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА**

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/1/2008/3/34.html](http://www.gramota.net/materials/1/2008/3/34.html)

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

**Альманах современной науки и образования**

Тамбов: Грамота, 2008. № 3 (10). С. 90-92. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/1.html](http://www.gramota.net/editions/1.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/1/2008/3/](http://www.gramota.net/materials/1/2008/3/)

**© Издательство "Грамота"**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [almanac@gramota.net](mailto:almanac@gramota.net)

са ММВБ, на начало 2007 года превысила 75% общего количества индексных фондов в России и 90% их совокупной стоимости чистых активов.

Торговый рынок FORTS (Futures & Options on RTS) - интегрированный рынок по торговле срочными контрактами на фондовые активы и индексы, созданный Фондовой биржей РТС и Фондовой биржей "Санкт-Петербург" в 2001 году.

В основу функционирования рынка FORTS положена технология организации торговли и расчетов, которая постоянно совершенствуясь, без сбоев проработала на Фондовой бирже "Санкт-Петербург" с 1994 г. и позволила избежать проблем, с которыми столкнулись участники рынка у остальных организаторов торговли на срочном рынке после кризиса 1998 г.

Основным событием на рынке деривативов в 2005 году стало введение в обращение в системе FORTS расчетного фьючерсного контракта на индекс РТС. В марте в системе FORTS были введены в обращение одномесячные опционные контракты на фьючерсы на акции ПАО "ЕЭС России", ОАО "Газпром", ОАО "ЛУКОЙЛ" и ОАО "Ростелеком" в дополнение к уже обращающимся аналогичным контрактам с более длительными сроками исполнения. Начались торги поставочными фьючерсными контрактами на корзину 3-летних рублевых облигаций Москвы (ОГОВЗ), в сентябре - опционными контрактами на фьючерс на индекс РТС, а также расчетными контрактами на цену отсечения на аукционе по размещению 43-го выпуска облигаций Москвы.

Оборот торгов фондовыми фьючерсами, сосредоточенный в системе FORTS, в 2005 г. возрос по сравнению с 2004 г. почти вдвое и составил 600 млрд. рублей.

Значительная часть прироста оборота торгов фондовыми фьючерсами пришлось на новый фьючерсный контракт, на индекс РТС, объем операций, с которым составил в 2005 г. 120 млрд. рублей.

В системе FORTS в 2005 году обращались опционные контракты на основные фондовые фьючерсы, из них наиболее ликвидными оставались опционы на фьючерсы на курс акций ПАО "ЕЭС России"<sup>1</sup>.

Объем открытых позиций на рынке стандартных контрактов СПВБ на 30.12.05 составил 29620 контрактов (930,951 млн. руб.). Среднедневное количество открытых позиций в декабре 2005 года составило 39 639 контрактов (в ноябре 2005 года – 49 868).

На 01.01.06 количество членов секции – 47, к торгам допущены 40 участников, в том числе 28 банков.

Сложившаяся динамика развития срочного биржевого рынка России подтверждает правильность выбранного курса на формирование ликвидного рынка срочных финансовых инструментов. Выбранное направление развития российского рынка позволит перейти на более высокий уровень функционирования и занять достойное место на мировом срочном рынке в целом.

#### *Список литературы*

- Рубцов Б. Б.** Мировые фондовые рынки: Современное состояние и закономерности развития. – М.: ФА, 2007. - 312 с.  
**Меркурьев П.** Развитие российского рынка деривативов: итоги 2004 года // Рынок ценных бумаг. – 2005 - № 7 (286). – С. 23 – 26.  
**Статистика РТС** // Рынок ценных бумаг. – 2005. - № 18. – С. 54 – 56.  
**Вестник Банка России** // Рынок производных финансовых инструментов. – 2006. - № 17. – С. 13 – 14.  
**Статистика ММВБ, РТС** // Рынок ценных бумаг. – 2006. – С. 54 – 56.  
**Http://www.micex.ru**  
**Http://www.dereх.ru**  
**Http://www.cboe.com**  
**Http://www.eurex.com**  
**Http://www.nybot.com**

## ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

*Калинникова Е. В.*

*Ульяновский государственный технический университет*

В последнее время все острее встает вопрос о повышении роли персонала организации в его успешной работе. Сейчас перед многими российскими организациями стоит ряд проблем, связанных с управлением персонала, и от того, как они будут решены, во многом зависит будущее не только этих организаций, но и всей российской экономики.

Особенно актуально стоит вопрос о повышении профессионализма управленческого персонала.

Управленческий персонал – часть персонала организации, выполняющая общие функции управления: планирование, организация, прогнозирование, координация, контроль и т.д. Общие функции управления могут выполняться управленческим персоналом, как в масштабе всей организации, так и в рамках определенных подразделений структуры или их групп.

<sup>1</sup> <http://www.dereх.ru>

Возрастающее значение профессионального развития для организации и расширение потребностей в нем в последние годы привели к тому, что для ведущих компаний организация развития своих сотрудников стала одной из основных функций управления персоналом, а его бюджет – наибольшей (после заработной платы) статьей многих компаний. Такие компании, как «Ай-би-эм», «Моторола», «Дженерал Моторс» ежегодно тратят миллиарды долларов на профессиональное развитие своих сотрудников [Шекшня 2000: 145].

Развитие – процесс закономерного изменения, перехода из одного состояния в другое, более совершенное; переход от старого качественного состояния к новому, от лучшего к высшему. Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых должностей, решению новых задач, т.е. развитию новых компетенций.

В наше динамичное время необходимо постоянно моделировать организационное функционирование и развитие. Применительно к менеджменту персонала необходимо моделировать развитие профессиональной компетенции сотрудников организации и эффективно управлять их движением.

Компетенция – круг проблем, сфера деятельности, в которой данный человек обладает знанием и опытом; совокупность полномочий, прав и обязанностей должностного лица; управление персоналом заключается в управлении процессом приобретения, стимулирования и развития компетенции работников организации [Папонова 2005: 31].

Компетенции должны быть [Паркинсон]:

1. Исчерпывающими. Перечень компетенций должен полностью перекрывать все важные рабочие деятельности.

2. Дискретными. Отдельная компетенция должна относиться к определенной деятельности, которая может быть четко отделена от других деятельностей.

3. Сфокусированными. Каждая компетенция должна быть четко определена и быть совершенно конкретной.

4. Доступными. Каждая компетенция должна быть доступным образом сформулирована, чтобы ее можно было использовать универсально.

5. Конгруэнтными. Компетенции должны укреплять организационную культуру и усиливать долгосрочные цели. Если компетенции кажутся слишком абстрактными, они не принесут пользы и не будут приняты менеджерами.

6. Современными. Система компетенций должна обновляться и должна отражать настоящие и будущие потребности организации. Она потребует вклада тех, кто обладает стратегическим видением.

Для качественного анализа и прогнозирования компетенций сотрудников компании необходимо [Папонова 2005: 31]:

1. Иметь описание всех должностей и всех функциональных обязанностей в соответствии с организационной структурой, штатным расписанием, выполняемых сотрудниками для реализации поставленных задач.

2. Определить требуемые компетенции для компании, для каждой из должностей и для взаимодействия со смежными подразделениями.

3. Анализировать и прогнозировать возможности приобретения и стимулирования сотрудников по дальнейшему развитию собственных компетенций для выгоды компании.

Первоначально нужно подготовить набор компетенций, требуемых организации, для подбора сотрудников на любую должность, который позволит найти кандидатов, которым приемлема философия и корпоративная культура данной компании. Это в дальнейшем позволит сократить текучесть кадров.

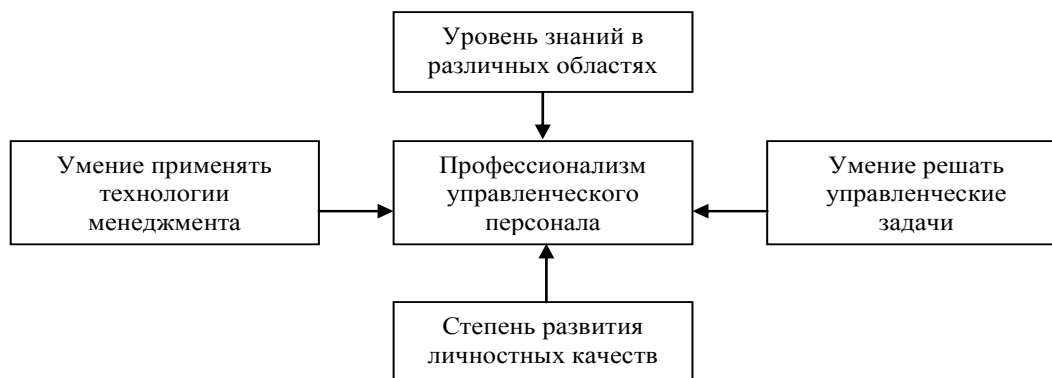
На данный момент в российской деловой практике еще не сложился устойчивый стандарт, который бы исчерпывающе и однозначно описывал все компетенции – должностные требования. Если говорить про профессиональные требования, то некий стандарт, все же существует – это тарифно-квалификационный справочник.

Каждая должность имеет свой уникальный перечень личностных качеств. Должность определяется перечнем задач/функций/операций, выполняемых занимающим ее сотрудником в некоторой части общего бизнес-процесса организации. Разные функции – значит разные требования к человеку, который должен быть способен эти функции выполнить.

Можно увидеть, что все должности руководителей имеют определенный и одинаковый набор качеств, отличающийся от набора должностей уровня специалистов. Такой набор качеств для руководителей называют лидерскими компетенциями. Редкая компания, которая, конечно, доросла до формализации компетенций, не объявляет наличие этих качеств у руководителей основой успеха компании. Успех, как сейчас модно считать, определяется успешностью руководящего состава, степенью его приближенности к «портрету идеального руководителя компании».

Понимая, какими компетенциями обладает кандидат, можно прогнозировать какие компетенции он может приобрести в дальнейшем, что он в состоянии выполнить на предлагаемой должности и какой вклад принесет в организацию.

Рассмотрим модель профессионализма управленческого персонала.



*Рисунок 1.* Модель профессионализма управленцев [Герасимов 2003: 172]

Уровень знаний в различных областях является одним из основных требований к профессионалу. Такие знания приобретаются поэтапно, начиная со школьной скамьи, затем в средне-специальном или высшем заведении, уже потом многочисленные курсы повышения квалификации и т.д. Также необходимо помнить, что одной из характеристик современного общества является быстрое устаревание информации, и как следствие, важной целью обучения управленцев выступает создание нового знания и интеллектуального капитала, которые могли бы быть успешно использованы в перспективе.

Особое место занимают и личностные качества управленца, которые представляют собой индивидуальные особенности мышления, характера, темперамента, особые характеристики мотивационно-потребительской сферы личности, ее ценностных представлений и практически-ценностных ориентаций [Ситников 1996: 217].

Кроме того, каждый руководитель должен знать и уметь использовать современные технологии менеджмента для того, чтобы эффективно решать профессиональные задачи.

Развивая управленческий персонал, необходимо учитывать принципы обучения взрослых людей, для того чтобы наиболее эффективно воздействовать на данную группу и достичь высоких результатов. Таких принципов четыре [Шекшня 2000: 156-157]:

1. Актуальность. То, о чем говорить в во время обучения, должно иметь отношение к профессиональной или частной жизни обучающегося.
2. Участие. Обучающиеся должны активно участвовать в учебном процессе и использовать новые знания и навыки уже в ходе обучения.
3. Повторение. Оно помогает новому материалу закрепиться в памяти и превращает приобретенные навыки в привычку.
4. Обратная связь. Обучающимся нужно предоставлять информацию о том, насколько они продвинулись вперед. Это позволяет им скорректировать свое поведение для достижения высоких результатов.

Таким образом, помимо технического оснащения и квалифицированного персонала, организация должна иметь управленцев, обладающих высоким уровнем профессионализма для успешной деятельности. Предъявление новых требований к управленческому персоналу, и увеличение их количества свидетельствует о том, что в последнее время возникает массовая потребность в профессионалах-управленцах, обладающих высоким уровнем развития профессиональных и личностных качеств.

#### *Список литературы*

- Герасимов Б. Н., Чумак В. Г., Яковлева Н. Г.** Менеджмент персонала: Учебное пособие. – Ростов н/Д: «Феникс», 2003. – 448 с.  
**Папонова Н. Е.** Значение компетенций персонала в современных условиях // Кадры предприятия. – 2005. - № 11. – С. 31-35.  
**Паркинсон Марк.** Использование психологии в бизнесе. - URL: <http://www.rocket-hire.com>  
**Ситников А. П.** Акмеологический тренинг: теория, методика. Психотехнологии. - М.: Технол. шк. бизнеса, 1996. – 428 с.  
**Шекшня С. В.** Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие. – М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 2000. - 4-е изд., перераб. и доп.– 368 с.

## МАРКЕТИНГОВЫЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОЦЕНКИ ПОТЕНЦИАЛА РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ВУЗА

*Конина О. В.  
Волгоградский государственный технический университет*

Успех реализации маркетингового потенциала в образовании во многом определяется практическими мерами, применяемыми для этой цели.

Многочисленные аспекты разнообразной образовательной деятельности только на первый взгляд существуют сами по себе, в отрыве от других элементов. На самом деле они взаимосвязаны и влияют друг на