

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

“ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ”
ИНСТИТУТ РАДИОТЕХНИЧЕСКИХ СИСТЕМ И УПРАВЛЕНИЯ
ФИЛИАЛ ЮФУ В г. ГЕЛЕНДЖИКЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

МИНИСТЕРСТВО ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ЭКОЛОГИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО НЕДРОПОЛЬЗОВАНИЮ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ —
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УНИТАРНОЕ ГЕОЛОГИЧЕСКОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ
**«ЮЖНОЕ НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
ПО МОРСКИМ ГЕОЛОГОРАЗВЕДОЧНЫМ РАБОТАМ»**

IV ВСЕРОССИЙСКАЯ НАУЧНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ, АСПИРАНТОВ И СТУДЕНТОВ

**ПРОБЛЕМЫ АВТОМАТИЗАЦИИ.
РЕГИОНАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ.
СВЯЗЬ И АВТОМАТИКА.
(ПАРУСА-2015)**

*ПОСВЯЩАЕТСЯ 100-ЛЕТИЮ
ЮЖНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА*

СБОРНИК ТРУДОВ

ТОМ 2

Ростов-на-Дону - 2015

УДК: 621.37/39(06), УДК 681.51(06), УДК 351/354

Проблемы автоматизации. Регионально управление. Связь и автоматика. – ПАРУСА-2015*/ Сборник трудов IV Всероссийской научной конференции молодых ученых, аспирантов и студентов, г. Геленджик, 29-30 октября 2015 г. – Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2015 – Т.2. – 328 с.

ISBN 978-5-9275-1808-1

Конференция посвящена 100-летию Южного федерального университета.

В 2-х томах сборников представлены доклады и сообщения студентов, аспирантов и молодых ученых вузов России по управлению в технических системах; автоматизации технологических процессов и производств; проектированию и разработке информационных систем; управлению в социально-экономических системах; проблемам гуманитарных, социальных и педагогических наук.

Редакционная коллегия:

Финаев В.И., Косенко Е.Ю., Номерчук А.Я.

ISBN 978-5-9275-1808-1

© Южный федеральный университет, 2015

Защитина Е.К., Бондарев М.Г., Хлебникова А. И.
ИУЭС ЮФУ, Таганрог
ekzashitina@sfedu.ru

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В последнее время актуальность приобретают процессы обновления существующих моделей функционирования образовательных организаций, требующих инновационных подходов. Поэтому всё большую ценность имеют исследования, направленные на управление талантами, которые формируют основное преимущество организации, её эффективность.

Эффективность; управление образованием; управление талантами; человеческий капитал; инновации.

Современные условия заставляют организации находиться в поиске новых ресурсов, способствующих оптимизации и эффективности собственных процессов. В этом контексте особое внимание уделяется одному из важных компонентов устойчивого развития любой организации – персоналу и возможностям его развития. Иметь талантливых сотрудников в организации стало не самоцелью, а конкурентным преимуществом, так как в современных условиях лидерство на рынке обеспечивается прежде всего талантливым персоналом, готовым к развитию предприятия по инновационному пути.

В этой ситуации образовательная организация выступает не только кузницей кадров, занимающейся формированием определенных компетенций и навыков у обучающихся, но и сама нуждается в эффективном HR-менеджменте, одним из проявлений которого является управление талантами.

Термин управление талантами впервые был использован Д. Уоткинсом в 1998 году, который определил его, как сферу деятельности организации в области управления персоналом, которая направлена на вовлечение сотрудников в инновационный процесс, формирование у них стимулов и развитие творческого потенциала [4]. В процесс управления талантами Д. Уоткинс включал следующие составляющие:

всесторонняя обратная связь, навыки и уровень компетенций, оценка персонала, вознаграждение, обучение и развитие, стратегическое планирование, ситуационный менеджмент, ресурсный менеджмент, рекрутинг, планирование деятельности, временные издержки, сбор данных.

В организации, где внедряются элементы концепции управления талантами, способности талантливых сотрудников выступают в качестве «планки», на которую со временем начинают равняться другие сотрудники, повышая свой энтузиазм и нетипичный, творческий подход к работе.

В инновационной образовательной организации это особенно необходимо, так как она обладает рядом особенностей, выделенных П. Сенге, которые могут стать преимуществами организации только при наличии эффективных кадров: реализация самостоятельно разработанных целостных образовательных программ; всеохватывающий подход к решению проблем, основанный на инновациях и работе в командах; готовность сотрудников к развитию индивидуальных навыков и освоению новых знаний; использование новых моделей мышления, основанных на кооперации; совместное обучение, построенное на консенсусе и лидерстве [2].

Анализируя деятельность образовательных организаций с точки зрения особенностей, обозначенных выше, можно выделить факторы, тормозящие внедрение и развитие инновационных процессов в образовательном учреждении: сопротивление со стороны сотрудников и руководства образовательных учреждений ко всему новому, устоявшаяся организационная структура с излишней централизацией, преобладание вертикальных потоков информации, нежелание осуществлять перестройку устоявшихся моделей поведения, стереотипов поведения и сложившихся традиций [3].

Практика показывает, что в образовательной организации следует выработать приёмы и методы работы с педагогическим коллективом для поиска принципиально нового содержания и сопровождения образования и обеспечения развития способностей личности в реализации образовательных процессов. Это является одним из важных условий эффективного функционирования образовательной организации,

так как новации эффективно внедряются только при условии, если сотрудники при поддержке руководства сами принимают активное участие в их разработке.

Повышению вовлеченности сотрудников в инновации, а также развитию кадрового потенциала образовательной организации в целом способствуют мероприятия в рамках деятельности по управлению талантами. С одной стороны, управление талантами является областью HR-менеджмента, занимающаяся привлечением высококвалифицированных сотрудников, их интеграцией и удержанием для удовлетворения текущих и будущих целей и задач организации, с другой стороны – направлено на выявление и развитие сотрудников, владеющих профессионально ценными качествами и навыками, направленными на повышение эффективности своей работы.

Среди направлений, по которым проходит процесс управления талантами в образовательной организации, выделяются «война за таланты» и «война за креатив». Эти процессы основаны на непрерывном цикле управленческих решений:

- приобретение талантов (поиск нужных кадров);
- выявление талантов (определение и оценка талантов).
- развитие талантов (инвестирование в сотрудников и стимулирование их профессионального роста).
- внедрение талантов (подготовка сотрудников к ключевым ролям в организации).

Как бизнес-процесс управление талантами состоит из множества элементов (см. рис. 1), функционирующих на основе цикла управленческих решений и базовых принципов концепции управления талантами:

- в образовательной организации установка на таланты должна пропагандироваться (административно-управленческий персонал образовательной организации обязан осознавать необходимость в привлечении талантов и ответственность, и заинтересованность в этом процессе);

- при поиске новых кадров необходимо формировать «интересные» конкурентные предложения для привлечения наиболее ценных сотрудников;

- переход к инновационным условиям поиска новых сотрудников (образовательная организация должна заполнять вакансии, используя внутренние и внешние активные стратегии поиска талантов, делая этот процесс постоянным, формируя кадровый резерв);

- в образовательной организации должны быть инструменты стимулирование процесса непрерывного обучения и развития сотрудников;

- персонал образовательной организации необходимо дифференцировать и вдохновлять (необходимо вводить адекватную систему оценки всех сотрудников и систему поддержки наиболее отличившихся из них);

- в образовательной организации должна существовать преемственность и ротация кадрового состава.



Рис. 1. Управление талантами как бизнес-процесс

По оценкам экспертов на полноценное внедрение системы управления талантами требуется от одного до двух лет, и начинать строить ее необходимо с изменения установки по отношению к сотрудникам, т.е. ориентации её на таланты. Установка на таланты представляет собой глубокую убеждённость в том, что более талантливые сотрудники на всех уровнях организации являются ключевыми факторами

конкурентного преимущества. В этом случае ориентация на таланты является катализатором, который активизирует остальные обязательные действия для построения команды, состоящей из талантливых сотрудников.

При разработке технологии управления талантами необходимо учитывать следующие основные правила по выявлению талантливых сотрудников [1]: возможности подлинного таланта; смелость; интеграция; адаптация

Существует ряд универсальных методов, позволяющих эффективно управлять талантами в образовательной организации:

- с сотрудниками необходимо давать интересную, креативную, нерутинную работу (участие в проектах, грантах, научных и методических обществах и др.);

- в организации необходимо создать адекватную систему материальной и моральной мотивации;

- руководство должно осуществлять разные системы контроля работы сотрудников (создание рейтинговых оценок, проведение социальных опросов среди обучающихся и сотрудников и др.);

- руководство организации должно обеспечивать для своих талантливых сотрудников возможность интересных коммуникаций с внешней средой (финансирование поездок на конференции, форумы, курсы повышения квалификации и др.).

- в организации должна быть организована система отдыха сотрудников (путёвки в санатории и др.).

На основании вышеизложенного материала в общем виде была сформирована система управления талантами и развития лидерских навыков в образовательной организации (см. рис. 2).

Способность образовательной организации по эффективному управлению талантами во многом зависит от корпоративной культуры, т.е. тех преимуществ, ради которых сотрудники хотят работать именно в этой организации, принципов и методов, применяемых при организации рабочего процесса, и внутреннего климата в организации.

Любая образовательная организация должна иметь чёткую систему ценностей, благодаря которой сотрудники должны получать удовольствие от совместной работы друг с другом,

хотят продолжать работу в данном коллективе, сами повышают свой профессиональный уровень и помогают в этом коллегам, обмениваясь знаниями и опытом, и готовы работать ради общего блага организации и её роста и развития.



Рис. 2. Система управления талантами и развития лидерских навыков в образовательной организации

Развития корпоративная культура способствует развитию корпоративных традиций, деловых отношений и как следствие продвигает «установку на талант» от административно-управленческого персонала к остальным сотрудникам.

В образовательной организации должно присутствовать программно-целевое управление, основу которого составляют планирование, мотивация, гибкая организационная структура и эффективные коммуникации внутри организации.

Библиографический список:

1. Одегов Ю.Д. Управление талантами - реальность современного менеджмента // Вестник Омского университета. Серия "Экономика", 2015, №1. - с.92 - 99.
2. Питер М. Сенге Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. Олимп-Бизнес, 2006. – 386 с.
3. Пучнова Т.Е. Стиль управления в образовательном учреждении // Теория и практика общественного развития, 2011, №2. - с. 71 - 73.
4. Watkins David Lightyear – An Application Framework for Talent Management That Acts as a Central Feedback Center for all Organizational Functions // Softscape, Incorporated (1998).

Изотов В.Е.

ИУЭС ЮФУ, г. Таганрог

gimu@tgn.sfedu.ru

ТЕХНОЛОГИЯ ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСИ В СИСТЕМАХ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА ОРГАНОВ ВЛАСТИ И УПРАВЛЕНИЯ

В статье рассмотрены понятие, инфраструктура и виды электронной подписи как технологии, повышающей эффективность деятельности органов государственного и муниципального управления. Названы предпосылки внедрения данной технологии, рассмотрены направления её использования

Электронная подпись; электронный документооборот; государственные услуги.

Функционирование электронной подписи основано на процедурах криптографического преобразования информации с использованием открытого и закрытого (секретного) ключа, благодаря чему она обеспечивает как идентификацию, так и аутентификацию участника информационного процесса на уровне, достаточном для её признания аналогом обычной

СОДЕРЖАНИЕ

V. СЕКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ В ТЕХНИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

Айвазян С.А., Заргарян Е.В. Система усиления и информационное обеспечение для радиорелейной связи.....	5
Антонов С.В., Пушнина И.В. Автоматическая система управления для водогрейного котла.....	7
Белоглазов Д.А., Евтушенко В.Ю., Коренко Е.А., Жидченко Е.Н. Разработка нечеткого контроллера автоматической системы управления ветрогенератором.....	10
Белоглазов Д.А., Евтушенко В.Ю., Датенко В.И., Жидченко Е.Н. Разработка автоматической системы диагностики качества электрической энергии на основе нечеткого контроллера.....	12
Ваганова А.А., Панычев А.И. Алгоритм расчета траектории сигнала беспроводной локальной сети в помещении.....	14
Василенко С.В., Холодов А. А. Адаптивная система управления резцом токарного станка.....	18
Василенко С.В., Жидченко Е.Н. Система автоматического управления деревообрабатывающего станка.....	20
Гайдук А.Р., Луста Э.В., Шель В. А Оптимизация систем автоматизации нелинейных технологических процессов.....	23
Гайдук А.Р., Пушнина А.А. Исследование оптимальной системы автоматизации.....	26
Гайдук А.Р., Савинов А.С. Управление полетом бпла на постоянной высоте.....	29
Гайдук А.Р., Шель В. А., Луста Э.В. Автоматизации технологических процессов исследование робастности систем.....	32
Гедиев И.А., Гайдук А.Р. Построение математической модели манипулятора штамповочного пресса.....	36
Григорьев А.О., Клевцов С.И. Оценка параметра технического объекта в реальном Времени с помощью модели временного ряда.....	39

<i>Титов А.Е., Шаповалов И.О., Днепровский И.А., Логинов А.А.</i>	
Проектирование СФ блоков фильтров нижних частот для аналоговых интерфейсов.....	141
<i>Урусов М.О., Гайдук А.Р.</i>	
Мистема управления двигателем переменного тока.....	147
<i>Филоненко А.В., Финаев В.И.</i>	
Управление электродвигателем для технологического процесса приготовления сока.....	150
<i>Храмов С.А., Финаев В.И.</i>	
Информационная сеть дистанционного сбора и обработки данных теплосетей.....	153
<i>Чарушин М.В., Кирильчик С.В.</i>	
Автоматизация парового котла ДЕ-25-14ГМ на базе контроллера ОВЕН ПЛК 110-60.....	156
<i>Щуровский В.А., Полуянович Н.К., Медведев М.Ю., Костюков В.А.</i>	
Модель покоординатного исследования характеристик микро профиля дорожного покрытия.....	165
<i>Кириченко М.О., Черняков Е.Д., Косенко Е.Ю., Косенко О.В.</i>	
Основные требования к задаче распределенного мониторинга электропотребления.....	173
<i>Филоненко А.В., Номерчук А.Я.</i>	
Использование альтернативных источников энергии на контейнерном терминале «RUSCON».....	177
<i>Ульшина В.К., Ведров Е.А., Косенко О.В., Номерчук А.Я.</i>	
Анализ открытой водооборотной системы охлаждения.....	181
<i>Антипин С.О., Березкин А.С., Косенко Е.Ю., Косенко О.В.</i>	
Обзор существующих архитектур систем контроля и управления доступом.....	184

VI. СЕКЦИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

<i>Антонио А.К., Тюшняков В.Н.</i>	
Технологии автоматизированного учета муниципальных земель.....	189
<i>Головки М.В., Мурзинова Е.С., Югай И.Д.</i>	
Приоритетные направления управления человеческим потенциалом на предприятиях атомной энергетики.....	192

<i>Даншина С.Ю.</i> Система показателей эффективности управления проектами развития.....	198
<i>Жертовская Е.В.</i> Формирование многофункциональных центров культурного развития на муниципальном уровне как структурная реформа в системе государственной культурной политики.....	203
<i>Егорова О.И., Якименко М.В.</i> Исследование влияния демографических процессов России на экономику страны.....	206
<i>Задоркина О.М., Тюшняков В.Н.</i> Методы оценки развития электронного правительства РФ.....	209
<i>Заика А.О., Саак А.Э.</i> Технологии многофункциональных центров в системе предоставления муниципальных услуг.....	213
<i>Защитина Е.К., Бондарев М.Г., Хлебникова А. И.</i> Управление талантами в образовательной организации.....	217
<i>Изотов В.Е.</i> Технология электронной подписи в системах электронного документооборота органов власти и управления.....	223
<i>Котлярова Д.К., Грезина М.А.</i> Государственно-частное партнерство как инструмент привлечения предприятий малого бизнеса в сферу ЖКХ на примере г. Таганрога.....	227
<i>Парфиров К.Г., Грезина М.А.</i> Анализ жилищной политики органов власти и управления на региональном уровне (на примере Краснодарского края).....	231
<i>Петенко А., Грезина М.А.</i> Совершенствование маркетинговой политики органов власти (на примере Краснодарского края).....	234
<i>Пивоварова К.А., Подпригора М.Г., Чаушьян Н.А.</i> Бенчмаркинг как инструмент управления эффективностью деятельности организации.....	239
<i>Макарова Е.Л., Стышова А.В.</i> Стратегическое развитие банковских услуг в современных экономических условиях.....	243
<i>Тулуб К.Р., Тюшняков В.Н.</i> Проблемы применения технологий ситуационных центров в региональных и муниципальных органах власти.....	251
<i>Хлебникова А.И., Точилин Д.В.</i> Оптимизация бизнес-процессов.....	255