

Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1. – С. 146–147.

8. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1. – С. 146.

9. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Котенцов А.Ю., Духнина Л.С., Лебедин А.А. Организационная культура в системе управления персоналом // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7. – С. 191–192.

10. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях // Интеграл – 2012. – № 5. – С. 122–123.

11. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н., Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // Бизнес в законе – 2013. – № 1. – С. 233–236.

12. Назаренко М.А., Топилин Д.Н., Калугина А.Е. Квалиметрические методы оценки качества объектов в современных научных исследованиях // Успехи современного естествознания – 2013. – № 7. – С. 175.

13. Назаренко М.А., Адаменко А.О., Киреева Н.В. Принципы менеджмента качества и системы доработки или внесения изменений во внедренное программное обеспечение // Успехи современного естествознания – 2013. – № 7. – С. 177.

14. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Дзюба С.Ф., Коreshкова А.Б. Изменение организационной культуры вузов при переходе на ФГОС ВПО // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7. – С. 187–189.

15. Назаренко М.А., Белолаптикова А.И., Лысенко Е.И. Вычислительные комплексы и системы – терминальные системы в рамках ФГОС ВПО // Успехи современного естествознания – 2013. – № 6. – С. 158–159.

Экономические науки

ГЛОБАЛЬНОЕ ВИДЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ

Висторобская Е.Н., Гребеник Л.Г.

*Белгородский университет кооперации, экономики
и права, Белгород, e-mail: KAF-MM@buket.ru*

В условиях глобальной экономики, стремительного инновационного развития и обострения конкуренции, основными ресурсами выступают кадровые ресурсы, в управлении которыми важное значение отводится их компетентности, знаниям, уровню квалификации, творческим и предпринимательским способностям [4].

На форумах, проводимых в последнее время, неоднократно поднималась проблема формирования стратегии развития рынка труда и в связи с этим в современных условиях важное значение приобретает проблема обеспечения занятости населения в условиях глобальных возможностей. Политики ведущих экономик мира намерены развивать в своих странах благоприятный климат в отношении малого и среднего бизнеса, проводить реформы для создания новых рабочих мест, снижать занятость в неформальном трудовом секторе, проводить политику, направленную на увеличение трудовой активности молодежи, пожилых людей и инвалидов [3].

В настоящее время проблема развития кооперативов в условиях глобализации экономики является несомненно важной, актуальной и востребованной. Глобальные перемены сегодня – это доминирующий мировой процесс [8]. В настоящее время социально-экономическая система будет развиваться более быстрыми темпами, если у нее будет креативный, амбициозный и ориентированный на результат персонал, который обязан уметь реализовать свой творческий подход. В связи с этим формирование кадровой политики кооперативных организаций в условиях инновационной среды связано с созданием команды, способной к творческому поиску своевременных значимых и эффективных управленческих решений, а также более

совершенных методов и приемов в работе. Для достижения поставленных целей по дальнейшему развитию кооперативным организациям нужно трансформировать существовавшие HR-стратегии в глобальную кадровую политику. Для достижения этих целей целесообразно акцентировать внимание на постановку и решение ряда задач, связанных с созданием бренда активного работодателя; рекрутингом на уровне мировых стандартов; развитием и поощрением лидерства и обучения; созданием базы данных о работниках; систематическим развитием кадрового резерва; глобальным видением бизнеса [2].

В настоящее время, используя современные интернет-технологии, компании могут создавать эффективную систему глобального управления кадрами [1]. Для того, чтобы управлять кадрами в глобальном плане, необходимо иметь массив данных о сотрудниках, который должен быть прозрачным и доступным, запланировать подготовку и запуск различных программ оплаты труда, базирующихся на оценке результатов труда и условиях рынка и других мероприятий [5]. В соответствии с целями инновационно ориентированных компаний для повышения эффективности деятельности сотрудников, обеспечения адаптации к изменениям, целесообразно проводить различные программы обучения. При этом важно отметить, что инвестиции в человеческие ресурсы, самая важная сила, оказывающая поддержку в повышении компетентности, достижении целей в соответствии с видением и миссией организации.

С целью оценки производительности труда сотрудников в качестве объективного измерения в соответствии с той или иной моделью и разработки специальных мероприятий для повышения производительности труда, важно разрабатывать систему оценки эффективности работы [6]. Проводимая на регулярной основе оценка эффективности работы, помогает определить дальнейшую программу развития и имеет важное значение для планирования дальнейшего карьерного роста в соответствии с обратной связью и поддержкой руководства. Объективная

оценка компетенций и профессиональных навыков сотрудников открывает им возможности поддержки обучения и развития. В числе предварительных условий, необходимых для возможности поощрения и продвижения сотрудников, наличие свободной позиции, соответствие требованиям к поведенческим и функциональным способностям, предъявляемым к занимаемой должности, высокая производительность.

Кадровая политика представлена системой мероприятий, которые связаны с организацией планирования потребности в персонале с учетом влияния внешних и внутренних факторов, выбором наиболее эффективных методов организации работы с персоналом, созданием системы управления персоналом, обеспечивающей эффективное управление персоналом, пониманием социальной ответственности действий по управлению персоналом, формированием единой организационной культуры организации и т.д. [7].

При разработке кадровой политики, основанной на глобальном видении компании, имеет смысл придерживаться ценностей компании и принципов ее работы. Одним из главных принципов и базовой платформой, на которой должна строиться политика в отношении персонала выступает уважительное отношение к сотрудникам, клиентам и партнерам, окружающей среде и конечно же к компании в целом: к закону, корпоративным правилам, нормам деловой этики и т.д.

Таким образом, создание глобальной кадровой политики поможет выбрать нужного человека для осуществления инвестиций, создать

условия для максимального повышения производительности, расширить компетентность и повысить способности, обеспечить повышение квалификации и планирование карьерного роста, создать резервы с учетом будущих потребностей.

Список литературы

1. Гребеник Л.Г. Диалектическое взаимодействие развития и обучения персонала в организации: эффективные подходы и практика внедрения // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2011. – № 3. – С. 251-257.
2. Кравченко Е.Ю. Терминологические аспекты постановки проблем управления социальным развитием современной организации // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. – 2011. – № 3 (38).
3. Осадчая С.М. Развитие человеческого капитала в регионе на этапе инновационных преобразований // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2013. – № 3(47). – С. 255-259.
4. Роздольская И.В. Управление инновационным развитием организаций потребительской кооперации: теория, методология, стратегия: автореф. дис... д-ра экон. наук. – Белгород, 2005.
5. Роздольская И.В., Ледовская М.Е. Методические основы управления развитием социального потенциала организаций потребительской кооперации // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2009. – № 1.- С. 26-33.
6. Роздольская И.В., Ледовская М.Е., Агаева А.Н. Статусная позиция кадрового консультирования в условиях нарастающих процессов экономической и информационной интеграции и глобализации // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2013. – № 2 (46). – С. 35-42.
7. Роздольская И.В., Ледовская М.Е., Ледовская И.И. Оценка многофункциональности маркетинговых исследований как ключевого инструмента анализа рынка трудовых ресурсов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2012. – № 12. – С. 103-107.
8. Скрипченко Т.Л. Исследование эффективности хозяйственной деятельности организаций потребительской кооперации // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2008. – № 4. – С. 20-23.

«Современные проблемы науки и образования», Россия (Москва), 25-27 февраля 2014 г.

Биологические науки

ОПРЕДЕЛЕНИЕ НОВЫХ ТЕРМИНОВ «PROGRESSIVE HAND/FOOT», «REGRESSIVE HAND/FOOT», «NEUTRAL HANDS/FEET», «CONFLICT HAND/FOOT» НА ОСНОВАНИИ ДЕРМАТОГЛИФИЧЕСКОГО РИСУНКА КОНЧИКОВ ПАЛЬЦЕВ РУК И НОГ

Литвинова Л.В.

ФГАОУ ВПО «Северо-Кавказский федеральный университет», Институт живых систем,
Ставрополь, e-mail: larisa-litva@yandex.ru

При анализе дерматоглифических данных основное внимание уделяется папиллярным узорам гребешковой кожи ладоней и стоп человека. В данном исследовании главный интерес был связан с узорами, расположенными на подушечках пальцев рук и ног. Изучая дерматоглифику основных видов пальцевых узоров (дуга – А, петля – L, завиток – W) у спортсменов было

обнаружено, что варианты расположения узоров формируют четыре закономерности. Целью данной работы было определение новых терминов для характеристики выявленных закономерностей расположения дерматоглифических рисунков на кончиках пальцев правой и левой руки, а также правой и левой ноги.

Основные виды пальцевых узоров были оценены по уровню сложности с точки зрения эволюции согласно полученным ранее данным. Таким образом, была сформирована шкала эволюционной ценности папиллярного рисунка, в которой дуга (А) стала узором 1-го уровня, петля (L) – узором 2-го уровня, завиток (W) – узором 3-го уровня. Причем, 1-й уровень имеет самую низкую ценность, а 3-й – самую высокую. Относительно представленной шкалы удалось оценить не только степень симметричности, но также уровень сложности узоров одной руки по сравнению с другой. Подобным об-