

А. Коваль, Т. А. Коломина, Е. С. Мясоедова – Наука и молодежь в начале нового столетия.: III Международная научно-практическая конференция студентов, аспирантов и молодых ученых. / БГТУ, Губкин, 2010. – С. 77-80.

Надійшла до редколегії 20.12.2012

УДК 681.324.032

Критерій та схема навчання нейромережевої моделі вимірювального датчика / Коваль А. О. // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Нові рішення в сучасних технологіях. – Х: НТУ «ХПІ», – 2012. - № 68 (974). – С. 94-100. – Бібліогр.: 6 назв.

Обосновано использование в качестве критерия обучения нейросетевой инверсной модели измерительного датчика функцию ошибки между желаемым и реальным выходом данной модели. Рассмотрена схема обучения нейросетевой модели датчика в динамическом и статическом режиме.

Ключевые слова: нейросетевая модель измерительного датчика, критерий обучения, схема обучения, функция погрешности.

Out and used as a criterion for training the neural network inverse model of the sensor error function between the desired and the actual output of the model. A scheme for training the neural network model of sensor in dynamic and static conditions.

Keywords: neural network model of the sensor, the criterion of learning, training scheme, the function of error.

УДК 331.108(477)

М. В. НАЙДЕНОВА, канд. екон. наук, доц., УкрГАЗТ, Харьков

Е. В. ГРОМОВА, канд. екон. наук, доц., УкрГАЗТ, Харьков

И. В. ПАЛАМАРЧУК, канд. екон. наук, доц., УкрГАЗТ, Харьков

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА ПОЛИТИКИ НАЙМА ПЕРСОНАЛА В УКРАИНСКИХ РЕАЛИЯХ

Проведен анализ зарубежного опыта и Украины в выборе процедуры найма новых сотрудников, как одного из важнейших инструментов управления персоналом. Сравнительный анализ политики найма показывает, как решается вопрос выбора лучшего кандидата — специалиста с конкретными профессиональными знаниями или же человека, обладающего общими знаниями в рамках своей профессии, — в европейских странах и в Украине.

Ключевые слова: управление, персонал, найм, кадровая политика, менталитет.

Введение. Постановка проблемы.

Украинская экономика в настоящее время переживает сложный переходный период. В сложившейся ситуации мощный ресурс выживания кроется в использовании внутренних резервов государства, базовым из которых являются люди. Глобализация экономики и смещение акцента деятельности на международный рынок потребовали от многих организаций дополнительных навыков и знаний, касающихся иностранных культур и методов ведения бизнеса. Многие современные компании имеют зарубежные филиалы или зарубежных партнеров. Сравнительный анализ позволяет выявить основные тенденции организации найма персонала в европейских странах и в Украине.

Анализ последних исследований и публикаций.

Значительное внимание методологии управления персоналом промышленных предприятий в условиях рыночной экономики уделяют в своих работах отечественные и зарубежные ученые: Бондарь М.П., Генкин Б.М., Данюк В.М., Кибанов А.Я. [1], Лысенко Н.И., Макогон А., Мальцев О.В., Б. Карлофф, У. Мастенбрух, М.Х. Мескон и др. Хотя тема управления персоналом разработана достаточно глубоко, целый ряд принципиальных аспектов этого направления пока еще не нашел последовательного решения в системе антикризисного управления.

Проблемам отбора при найме персонала посвящены труды таких отечественных исследователей, как Базарова Т.Ю., Дураковой И.Б. [2], Дятлова В.А.[3], Кибанова А.Я.[1],

© М. В. НАЙДЕНОВА, Е. В. ГРОМОВА, И. В. ПАЛАМАРЧУК, 2012

Травина В.В. и других. В работах указанных авторов подробно и разносторонне описан отбор при найме персонала – исследователи уделяют внимание источникам и процессу отбора при найме персонала, разработке технологий отбора при найме персонала, концепции, принципов и факторов эффективного отбора при найме персонала.

Цель статьи.

Основной целью данной статьи является рассмотрение европейского опыта политики найма персонала и обоснование возможностей его использования в практике украинских предприятий.

Изложение основного материала.

Понятие найма персонала в современной литературе включает в себя не только непосредственное заключение контракта с сотрудником, но и комплексные мероприятия, направленные на определение долгосрочной потребности в персонале, т. е. стратегическое планирование персонала, а также выработку политики в области привлечения персонала, которая включает в себя поиск потенциальных работников, отбор, оценку кандидатов и процесс принятия решения по тому или иному кандидату. [4] Организационная политика найма представляет собой общее видение руководством компании того, какие сотрудники необходимы - общие предпочтения по возрасту, образованию, профессиональным навыкам, а также по личностным характеристикам. Конечно, при выборе следует исходить в первую очередь из потребностей организации в данный момент и специфики конкретной ситуации. Но, как показывает практика, в некоторых странах все же существуют общие тенденции, обусловленные прежде всего спецификой национальной культуры.

Исследования относительно различных подходов к вопросам найма, продвижения и увольнения работника достаточно широко проводятся в Европе. Одно из них было проведено в 2001 году и основывалось на опросах 300 менеджеров 25 фирм из Франции, Германии, Италии, Испании и Великобритании. [5] Авторы данного исследования считают, что культурные различия сильно влияют на политику компании во всех областях управления персоналом.

Для каждой конкретной страны характеристики, по которым принимается решение о найме того или иного кандидата, будут различными. Каждая страна вследствие культурных особенностей будет по-разному оценивать важность каждого из показателей. Проведенное исследование выявило, что одна из основных проблем заключается в найме такого человека, который подходил бы и к культуре так называемого европейского менеджмента, и к культуре отдельной компании. К примеру, молодой иностранный претендент с хорошим образованием, знанием многих языков, не способен установить контакт со своими коллегами. Хотя конкуренция среди коллег выступает важным фактором, основным является именно его принадлежность к другой нации. Иностранцы часто не понимают правил другой культуры, что затрудняет их общение с коллегами.

Другая проблема может возникнуть между линейными менеджерами и отделом управления персоналом при решении вопроса, кого нанимать — специалиста или человека с общими знаниями. Специалист — это человек, который обладает конкретными практическими знаниями и навыками в рамках своей профессии. Человек с общими знаниями в рамках своей профессии, как правило, не имеет узкой специализации. Кадровики могут предпочесть нанять человека, обладающего потенциалом роста. По их мнению, навыкам можно научить, но потенциал работника к обучению либо присутствует, либо нет. Линейные менеджеры хотят видеть человека с конкретными знаниями и навыками в определенной области.

Анализируя опыт работы кадровых менеджеров видно, что итальянцы, испанцы и французы предпочитают нанимать специалистов. Немецкие менеджеры отдают предпочтение как местному персоналу, так и иностранным сотрудникам с общими знаниями. В то же время немцы стоят на втором месте после испанцев по предпочтению

найма специалистов с узкими знаниями. Испанцы фокусируются на найме персонала, который обладает конкретными практическими знаниями, и избегают принимать на работу выпускников элитных бизнес-школ. Например, знание иностранного языка менее важно для Франции, чем для Англии, Германии или Испании. Опыт работы за границей более ценится во Франции и в Италии. Кроме этого, информация о каждом кандидате должна включать возраст, образование, репутацию учебного заведения, результаты тестов по некоторым предметам в области менеджмента, предыдущий опыт работы, а также личные характеристики. Любая компания всегда анализирует достаточно большое количество критериев при подборе человека на определенную позицию. Каждый из этих критериев является существенным для менеджеров одной страны и может быть менее важным для менеджеров другой.

Таким образом, практически все страны выделяют такие критерии, как знание иностранного языка, результаты теста, общее образование и выпускной ранг. Для некоторых стран важны умение привлекать иностранных клиентов, широкое знание иностранных рынков и способность быстро ориентироваться в определенных ситуациях, для других — культура и национальность, умение вести малый и средний бизнес, а также наличие специальных навыков и знаний.

Интересно, что иностранное происхождение кандидата на работу может являться как положительным, так и отрицательным фактором. В частности, 15% опрошенных немецких менеджеров заявили, что иностранное происхождение персонала является плюсом, 3% считают, что это недостаток. Испанцы также занимают двойственную позицию по этому вопросу: 3% рассматривают иностранное происхождение как плюс, 0,5% — как минус.

Американские исследователи не смогли выявить четкую зависимость структуры найма от культурных особенностей. В европейских странах это сделать еще труднее, так как многообразие культур предполагает скорее культурное различие, чем схожесть. [6]

На наш взгляд, основная задача менеджеров заключается в понимании цели найма и средств для достижения данной цели. Цель найма конкретного работника должна отражать в некотором роде нужды рынка конкретной организации. Многие исследователи считают, что иногда фирмы не могут четко сформулировать цель и средства найма. Большинство склоняются к тому, что необходимо нанимать людей, которые больше подходят к преобладающей организационной культуре, чем персонал, который обладает только хорошими навыками и знаниями в области бизнеса.

Критерии найма персонала украинскими предприятиями представляют собой совокупность разных элементов, являющихся специфическими для той или иной страны. Один из важных критериев отбора в украинской практике — возраст кандидата, который не должен превышать 35-40 лет. Важным критерием при отборе персонала в отечественной практике является также наличие определенного опыта работы, как правило, желательно в той должности, на которую он претендует в новой организации, что подразумевает наличие у него специальных знаний в той или иной области. В 70% случаев менеджеры предпочтут взять на работу человека с этими специальными знаниями и опытом работы, чем человека с общими знаниями. В практике некоторых компаний существует политика найма на работу выпускников высших учебных заведений, которые, как правило, могут не иметь опыта работы вообще или имеют небольшой опыт. Наем такого сотрудника предполагает наличие развитой системы тренинга в организации, что могут себе позволить далеко не все компании, так как обычно это достаточно дорогостоящие программы. Другой вопрос, который необходимо учитывать, — руководство организации не всегда понимает необходимость тренинговых программ для сотрудников (не только для новичков, но и тренингов для повышающих квалификацию). Следующим требованием в большинстве случаев является владение иностранным языком. В какой-то мере это обуславливается

наличием большого количества филиалов иностранных компаний на украинском рынке, соответственно, знание языка в таких организациях необходимо.

Несомненно, уровень образования играет немаловажную роль при оценке кандидата. Человек, не имеющий высшего образования, обычно может претендовать только на позицию неквалифицированного рабочего. В этом плане украинская политика наиболее близка к западным правилам найма персонала, которые также определяют, что при отсутствии соответствующего образования кандидат может претендовать только на неквалифицированную работу.

Многие отечественные менеджеры отмечают, что практика отбора и найма персонала в последние годы все больше тяготеет к профессиональному уровню отбора, вбирая в себя западную практику и во многом ориентируясь на нее. Конечно, все еще имеет весомые позиции определенная специфика украинского найма — принятие на работу «по блату». Данный способ принятия на работу представляет собой трудоустройство, как правило, только с учетом рекомендаций, данных кандидату, причем такие рекомендации носят в основном неформальный характер, так как предоставляются не прежним работодателем человека, а его знакомыми или друзьями. В западной практике рекомендации также имеют немаловажное значение при принятии решения о найме того или иного кандидата, но они носят формальный характер и строго проверяются. В настоящее время такой способ приема на работу начинает терять свои позиции, но говорить о том, что сегодня эта составляющая политики найма персонала полностью отсутствует, было бы неправильно.

Выводы. Анализируя зарубежный и отечественный опыт найма персонала можно сделать вывод, что каждая страна имеет свои традиции и ценности, которые лежат в основе политики ведения бизнеса и которые обуславливают выбор той или иной стратегии развития компании во всех областях ее деятельности. Сравнительный подход показал, что сегодня украинские компании перенимают западный опыт, адаптируя опыт западных компаний к местной специфике и это позволяет украинским менеджерам увидеть реальные примеры построения эффективной политики управления человеческими ресурсами, а также попробовать внедрить это на практике в своей организации.

Список литературы: 1. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом [Текст] / А. Я. Кибанов – М.: ИНФРА – М, 2003. - С. 304. 2. Дуракова, И. Б. Управление персоналом: отбор и найм: исследование зарубежного опыта [Текст] / И. Б. Дуракова - М.: Центр, 2004. - С. 230. 3. Дятлов, В. А. Управление персоналом: Учебное пособие для студентов экономических вузов [Текст] / / В. А. Дятлов, А. Я. Кибанов, В. Т. Пихало. - М.: Приор, 2004. - С. 512 4. Магура, М. И. Поиск и отбор персонала [Текст] / М. И. Магура. - М.: Интел – Синтез, 2004. - С. 368 5. Латуха, М. О. Сравнительный анализ политики найма, продвижения и увольнения персонала в европейских странах и в России [Текст] / М. О. Латуха // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2003. - Сер.8, вып.3 (№ 24) - С. 117-133. 6. Франк, Э. Консультационные фирмы и отбор человеческого капитала [Текст] / Э. Франк, Т. Пудак // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – №1. – С. 16-23.

Надійшла до редколегії 20.12.2012

УДК 331.108(477)

Использование зарубежного опыта политики найма персонала в украинских реалиях/ Найденова М. В., Громова Е. В., Паламарчук И. В. // Вісник НТУ «ХП». Серія: Нові рішення в сучасних технологіях. – Х: НТУ «ХП», – 2012. - № 68 (974). – С. 100-104. – Бібліогр.: 6 назв.

Проведений аналіз зарубіжного досвіду і України у виборі процедури найму нових співробітників, як одного з найважливіших інструментів управління персоналом. Порівняльний аналіз політики найму показує, як розв'язується питання вибору кращого кандидата — фахівця з конкретними професійними знаннями або ж людини, що володіє загальними знаннями в рамках своєї професії, — в європейських країнах і в Україні.

Ключові слова: управління, персонал, найм, кадрова політика, менталітет.

The analysis of foreign Ukraine experience in the choice of procedure taking new employees is conducted, as one of major instruments of management by a personnel. The comparative analysis of policy taking, as a question of

choice the best candidate decides — specialist with concrete professional knowledges or man possessing common knowledges within the framework of the profession, — in European countries and in Ukraine.

Keywords: management, personnel, recruitment, personnel policies, mentality.

УДК 621.373.52:539.1.078

Л. Ф. ПОЛИТАНСКИЙ, д-р техн. наук, проф., зав.каф., Черновицкий национальный университет им. Юрия Федьковича, Черновцы;

А. П. САМИЛА, канд. техн. наук, ассистент, Черновицкий национальный университет им. Юрия Федьковича, Черновцы;

В. А. ХАНДОЖКО, аспирант, Черновицкий национальный университет им. Юрия Федьковича, Черновцы

АНАЛИЗ ШУМОВЫХ ХАРАКТЕРИСТИК АВТОДИННОГО СПИН-ДЕТЕКТОРА

На основе малосигнальных эквивалентных схем проведена аналитическая оценка коэффициента шума и чувствительности асимметричного и симметричного автодинных спиновых детекторов. Показано, что при одинаковых условиях высокочастотной генерации коэффициент шума для симметричной схемы уменьшается примерно на 8,5%, а чувствительность возрастает на 4,7% в сравнении с асимметричной схемой. Исследована зависимость коэффициента шума ($K_{ш}$) симметричного автодина от уровня высокочастотного напряжения на колебательном контуре (E) и его добротности (Q).

Ключевые слова: автодин, коэффициент шума, ядерная восприимчивость, спектральная плотность шума, малосигнальная эквивалентная схема.

Введение

Несмотря на то, что в современных радиоспектрометрах преимущественно используется импульсная методика регистрации резонансных сигналов, метод автодинного детектирования спиновых резонансов еще достаточно актуален в технике стационарной спектроскопии, в частности, ядерного магнитного резонанса (ЯМР) [1]. Возможность перестройки резонансной частоты при сохранении высокой чувствительности в широком диапазоне частот позволяет успешно использовать автодин для регистрации спектров ядерного квадрупольного резонанса (ЯКР) [2] и размерных резонансов [3,4]. Современные методы обработки сигналов, в частности их цифровая фильтрация, позволяют существенно расширить возможности автодинных радиоспектрометров. Автодин - генератор слабых высокочастотных колебаний, амплитуда которых зависит от внесённых потерь в колебательный контур за счет ядерной динамической восприимчивости образца [5]. Поглощение энергии радиочастотного поля на резонансной частоте ядерной спиновой системой исследуемого образца приводит к уменьшению добротности контура и, как следствие вызывает изменение амплитуды высокочастотных (ВЧ) колебаний. Для эффективного поглощения энергии радиочастотного поля спиновой системой необходимо, чтобы добротность катушки с исследуемым веществом и коэффициент ее заполнения были по возможности максимальными [6].

При относительной простоте конструкции асимметричные схемы автодинных детекторов [1,2] имеют ряд недостатков, одним из которых является их чувствительность к посторонним электромагнитным помехам и акустическим шумам. Это ощутимо особенно при проведении низкотемпературных исследований, сопровождающихся сильными вибрационными помехами за счет кипения хладагента. Поэтому для исследования спектров ЯМР или ЯКР целесообразно использовать симметрично построенные генераторы [7,8]. Предложен в работе [4] такой генератор построен на двух истоковых повторителях ВЧ напряжения, работающих в противофазе. Симметрия электрической

© Л. Ф. ПОЛИТАНСКИЙ, А. П. САМИЛА, В. А. ХАНДОЖКО, 2012