



Гибкость управленческих и «технологических» процессов ТАУ позволяет осуществлять их постоянную «настройку» на удовлетворение требований как сотрудников так и обучающихся.

Эффективность деятельности организации зависит от эффективности деятельности ее сотрудников. Соответственно, руководителю необходимо выстроить такую систему управления сотрудниками, при которой эффективность их работы будет максимизирована. Именно реализация СМК в ТАУ позволяет добиться наибольшей эффективности в процессе управления персоналом.

### Литература

1. Инновационное образовательное учреждение: опыт Тольяттинской академии управления / И.В. Богданов [и др.]; под ред. С.Б. Крайчинской. – Тольятти: Тольяттинская академия управления, 2006. – 222с.

2. Отчет по результатам самообследования деятельности НОУ ВПО «Тольяттинская академия управления» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.taom.ru/images/stories/official/samoobsledovanie\\_2013-2014.pdf](http://www.taom.ru/images/stories/official/samoobsledovanie_2013-2014.pdf)

М.В. Фролова, В.А. Корнякова

## СИСТЕМА ВНУТРЕННЕЙ КОММУНИКАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ УДЕРЖАНИЯ СОТРУДНИКОВ В ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ КОМПАНИЯХ

(Тольяттинская академия управления, ООО "ВАЛЕО СЕРВИС")

В течении последних 5 лет наблюдается тенденция повышенного внимания, которое уделяют компании проблеме выстраивания внутренней коммуникации.

Грамотно выстроенная система внутренней коммуникации помогает сотрудникам понимать идеологию, ценности и культуру компании, а также лучше ориентироваться в вопросах, которые касаются трудовой жизни компании и обоснованности принятия тех или иных управленческих решений.

В 2015 году многие компании переживают кризис и часто фокусируют свое внимание на финансовых последствиях экономического спада для бизнеса, восстановление которых ресурсно затратно. В то же время есть долгосрочные последствия кризиса, влияющие на рабочую среду, которым не всегда уделяется должное внимание. Планирование мероприятий и методов выстраивания эффективной внутренней коммуникации дает ряд преимуществ для организаций:

- повышение производительности;
- увеличение вероятности достижения целей компании;
- расширение возможностей для сотрудников;
- лучшее понимание ценностей и целей компании;



- обдуманное принятие решений на всех уровнях;
- снижение количества конфликтов между членами команды;
- более высокая степень удержания сотрудников.

Ответственность за выстраивание внутренней коммуникации, планирование работ по улучшению осведомленности сотрудников о стратегии компании и поддержку бренда работодателя среди сотрудников компании несет менеджер по персоналу.

Ниже представлены инструменты, которые могут быть использованы компаниями для выстраивания внутренней коммуникации.

### **1. Разделение общих целей и ценностей компании**

Менеджеры реализуют политику доверия по отношению к своим подчиненным, разделяя при этом обязательства организации, цели и ценности. Руководство охотно делится информацией, все проблемы и вопросы, которые возникают в ходе работы, решаются непосредственно на рабочем месте, чтобы видеть факты и проблемы «на местах». Руководство должно прислушиваться к команде, принимать во внимание и поощрять инициативу команды в области внедрения предложений по улучшению в соответствии с практикой кайдзен, предоставлять возможность эскалации проблемы до высшего менеджмента на ежедневной основе, демонстрировать открытость и доступность для всех участников команды. Можно выделить четыре основные методики:

- внедрение системы предложений по улучшению, кайдзен;
- проведение ежедневных, ежемесячных совещаний, в целях осведомления о проблемах;
- честное и открытое обсуждение проблем;
- решение проблем непосредственно на местах (gemba).

### **2. Отсутствие тоталитарного подхода к управлению командами. Низкий уровень бюрократии.**

Самодисциплина достигается неофициально через давление, которое коллеги оказывают друг на друга. Надзор и бюрократический подход не допустим, так как это может привести к снижению взаимного доверия среди членов команды.

### **3. Координация деятельности**

Координация взаимного регулирования, с участием передачи новой информации и взаимодействием в рамках иерархической линии. Информация должна эскалироваться согласно строгим и четким правилам. Зона ответственности поделена среди участников группы на единицы, за которой закреплен лидер. Существуют различные уровни и виды совещаний: «бригада»-«отдел»-«бизнес единица»-«штаб квартира». Поток информации выстраиваются в строгом соответствии заданной схеме.

### **4. Работа с неудачами и низкой производительностью**

Неудачи и недостатки рассматриваются как повод для обучения. Каждый новый сотрудник перед началом работы должен пройти обучение по введению в должность. Если сотрудник не смог пройти данный тренинг, то он не допус-



кается к самостоятельной работе. Если в ходе работы были обнаружены ошибки и недостатки, то обязательно необходимо провести тренинг по выявленным недостаткам. Ответственность за невыполнение показателей несет вся команда.

### **5. Управление конфликтами**

Если у команды нет одной общей цели, то конфликт происходит на уровне группы, что не допустимо. Цели являются общими для всех, конфликтные ситуации решаются либо путем использования модели «решение проблем», либо методом убеждения.

Хорошо функционирующая система внутренней коммуникации может стать одним из эффективных инструментов удержания сотрудников, способствовать продвижению стратегии, миссии и ценностей компании не только среди сотрудников внутри компании, но и национальном и глобальном уровнях.

### **Литература**

1. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: Учеб. пос. / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. - 255 с.

2. HR в СТАРТАПе: Практическое пособие / В.В. Музыченко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 224 с.

3. Imai, Masaaki (1997). Genba kaizen: a commonsense low-cost approach to management. New York: McGraw-Hill Professional

Ю.В. Цыганова, Е.Ф. Прохорова

## **РАЗРАБОТКА УЧЕБНОГО TOOLBOX'А НА ЯЗЫКЕ MATLAB ДЛЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ КУРСОВ, СВЯЗАННЫХ С ИЗУЧЕНИЕМ ВЫЧИСЛИТЕЛЬНЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

(Ульяновский государственный университет)

### **Введение**

Среда научных расчетов MATLAB состоит из различных компонентов, в число которых входят многочисленные наборы инструментов, которые называются Toolbox. Например, Optimization Toolbox – это пакет расширения MATLAB, содержащий набор классических алгоритмов для оптимизации стандартных задач и задач большой размерности [1]. Наборы инструментов обычно состоят из функций и графических приложений. Чаще всего пользователи применяют стандартные наборы инструментов, но иногда для решения конкретной задачи удобно пользоваться наборами инструментов других разработчиков или своими собственными.

Для проведения научных расчетов, связанных, например, с решением задач вычислительной математики, может потребоваться разработка собственного Toolbox'а, если стандартных наборов инструментов оказывается недостаточно для получения ожидаемых результатов.