

Бай Чжицянь
студентка
2 курс магистратуры, Институт социально-гуманитарного
образования
Московский педагогический государственный университет
Россия, г. Москва

АНАЛИЗ ПРЕДПРИЯТИЙ АЭРОКОСМИЧЕСКОЙ ТЕХНИКИ НА ОСНОВЕ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация:

Таланты являются движущей силой и основой развития отрасли. Если аэрокосмическая промышленность Китая хочет добиться устойчивого развития, она должна проделать хорошую работу по воспитанию научных и технологических талантов. Необходимо полностью учитывать особенности и потребности аэрокосмической отрасли, соблюдать законы развития талантов, создать платформу и усовершенствовать систему обучения, воспитывать больше выдающихся специалистов в области аэрокосмической науки и техники и способствовать общему развитию аэрокосмической промышленности Китая. В данной статье анализируется стратегия подготовки специалистов в области аэрокосмической науки и техники с точки зрения стратегии организационного развития.

Ключевые слова: Организационное развитие; аэрокосмический бизнес; стратегия обучения

Baizhiqian
student
2 courses of a magistrac, Institute of social arts education
Moscow pedagogical state university
Russia, Moscow

Analyze the strategy of training talented specialists in the field of aerospace science and technology based on the strategy of organizational development

Summary:

Talents are the driving force and the foundation for the development of the industry. If China's aerospace industry wants to achieve sustainable development, it must do a good job of nurturing scientific and technological talents. It is necessary to fully take into account the peculiarities and needs of the aerospace industry, comply with the laws of talent development, create a platform and improve the training system., to nurture more outstanding aerospace science and technology professionals and contribute to the overall development of China's aerospace industry. This article analyzes the strategy of training specialists in the field of aerospace science and technology in terms of organizational development strategy.

Keywords: Organizational development; aerospace business; learning strategy

Индустрия аэрокосмической науки и техники оказывает очень важное влияние на общее развитие и национальную безопасность Китая, что напрямую отражает всеобъемлющую мощь страны. После непрерывного развития китайская аэрокосмическая наука и техника добились значительного прогресса и хороших результатов. Однако в будущем отрасль аэрокосмической науки и техники вступит в критический период стратегических преобразований и столкнется с более серьезными историческими задачами и миссиями. Ключ к успешному выполнению этих задач лежит в талантах специалистов в области аэрокосмической науки и техники. Поэтому необходимо разработать продуманную стратегию подготовки талантливых специалистов и сформировать команду высокого уровня, состоящую из специалистов в области аэрокосмической науки и техники¹.

1. Опыт подготовки специалистов в области аэрокосмической науки и техники

Благодаря постоянным инновациям и практике аэрокосмическая промышленность Китая развивалась относительно быстрыми темпами, и было

¹ Чжэн Ин, Лю Сяо. Построение системы подготовки молодых талантов, основанной на стратегическом развитии организации [J]. Управление человеческими ресурсами, 2018, 3 (10) : 123- 125.

успешно реализовано большое количество важных задач в области аэрокосмической техники, таких как пилотируемая космонавтика и освоение Луны, которые имеют большое значение для развития страны и общества, а также для укрепления национальной мощи в целом. В новую эпоху аэрокосмическая отрасль сталкивается с более сложными задачами, и необходимы дальнейшие инновации и развитие, а таланты являются ключом к инновациям и развитию. Таланты в области аэрокосмической науки и технологий напрямую связаны с устойчивым развитием аэрокосмической промышленности Китая и играют решающую роль в перспективах развития организации. Благодаря разработке продуманной стратегии подготовки специалистов в области аэрокосмической науки и техники будет обеспечен всесторонний уровень подготовки специалистов в области аэрокосмической науки и техники, что не только позволит успешно реализовать стратегию организационного развития, но и окажет влияние на будущее развитие аэрокосмической отрасли нашей страны².

2. Проблемы в формировании команды специалистов в области аэрокосмической науки и техники

2.1. Отсутствие механизма систематического и целенаправленного обучения

Аэрокосмическая компания Dongfanghong Satellite Co., Ltd. является подразделением, отвечающим за разработку малых спутников при Китайской академии космических технологий. Это также высокотехнологичное предприятие, полностью принадлежащее China Dongfanghong Satellite Co., Ltd. В компании работает более 550 человек, что составляет 77% от общего числа сотрудников. численность научно-технического персонала и резерв научно-исследовательских талантов очень высоки. Однако в подготовке научных и технологических кадров в аэрокосмической отрасли по-прежнему

² Чжэн Ин, Лю Сяо. Построение системы подготовки молодых талантов, основанной на стратегическом развитии организации [J]. Управление человеческими ресурсами, 2018, 3 (10) : 123- 125.

существуют проблемы. Например, созданный механизм обучения недостаточно систематичен и имеет слабую актуальность, что не может эффективно повысить научно-исследовательский потенциал научных и технологических специалистов; метод подготовки кадров является более традиционным, а эффект от его проведения - недостаточным. Это не очевидно.

2.2. Общее качество нуждается в дальнейшем повышении

Опрос показал, что в настоящее время наступил критический период чередования старого и нового, и многие важные должности заняли молодые таланты, поэтому необходимо хорошо поработать в области политической теории и духовного образования в аэрокосмической отрасли. По сравнению со старыми товарищами, мировоззрение молодых талантов, их взгляды на жизнь, ценности и т.д. все еще очень незрелы, и в то же время у них нет сильных технологических инноваций и исследовательских возможностей.

2.3. В механизме оценки и стимулирования имеются недостатки

Несмотря на то, что уровень доходов научно-технического персонала аэрокосмической отрасли в значительной степени повысился, установленный механизм распределения доходов не был тесно связан с должностными обязанностями, вкладом в результаты работы и т.д., и не сформировал долгосрочного стабильного механизма стимулирования. Необходимо дальнейшее совершенствование оценки и механизм оценки. В процессе оценки не существует идеального метода оценивания, и эффективность работы, качество ее выполнения и другие аспекты учитываются не в полной мере.

3. Управленческие идеи и рабочие цели

Развитие талантов - это долгосрочный системный проект, который связан с личным прогрессом и организационным развитием. Учитывая внутреннюю и внешнюю ситуацию, а также потребности стратегического развития, аэрокосмическим компаниям необходимо сформировать команду из ключевых научных и технологических специалистов, чтобы адаптироваться к будущим потребностям развития аэрокосмической отрасли. Благодаря активному повышению качества и способностей научно-технической команды

специалистов стратегические цели в области развития могут быть достигнуты более эффективно.

4. Проанализируйте стратегию подготовки научных и технологических кадров с точки зрения стратегии организационного развития

4.1. Увязка организационной стратегии и научной подготовки

При внедрении и развитии системы управления человеческими ресурсами необходимо в полной мере учитывать стратегию развития организации. На основе реализации стратегии организационного развития может быть улучшен научный характер управления человеческими ресурсами. В конкретной практике это необходимо для эффективной увязки со стратегией развития организации, полного учета внутренней и внешней ситуации, научного анализа текущей ситуации в команде талантливых сотрудников на основе задач и целей, определенных подразделением, уточнения стратегического позиционирования и целей управления человеческими ресурсами, а также проведения повышения уровня подготовки научных и технологических кадров.

4.2. Инновационный механизм отбора талантов

Необходимо энергично внедрять инновации в методику отбора талантов и научно обосновывать механизм отбора талантов. Прежде всего, мы должны уделить все внимание приему выпускников колледжей. Чтобы стандартизировать прием выпускников колледжей, необходимо усовершенствовать правила управления приемом выпускников, установить разумные правила в отношении доли академических квалификаций и доли ключевых выпускников колледжей, а также строго пересмотреть правила приема выпускников колледжей. ежегодный план приема выпускников колледжей. Благодаря внедрению количественных оценок гарантируется качество подготовки выпускников колледжей. Выстраивайте долгосрочные и стабильные отношения сотрудничества с известными отечественными университетами, активно проводите ярмарки вакансий в университетах-партнерах, встречи отраслевых экспертов с университетами и т.д., чтобы

способствовать постоянному усилению влияния группы компаний Aerospace science and Technology Group. Во-вторых, активно внедряйте зрелые таланты из общества. Необходимо научно скорректировать идею внедрения талантов, выстроить механизм внедрения зрелых талантов в общество, активно выстраивать отношения сотрудничества с хедхантинговыми компаниями, посредниками и т.д., а также научно сформулировать план спроса на внедрение зрелых талантов в общество на основе годовых задач и целей. В то же время в полной мере используйте передовые достижения науки и техники для создания базы данных о талантах высокого уровня в обществе, а также для активного поиска и систематизации информации о талантах высокого уровня. Всесторонне используйте онлайн-подбор персонала, специальные методы подбора персонала и другие методы для привлечения зрелых научных и технологических талантов с богатым опытом работы.

В развитии организации очень важным стратегическим ресурсом являются таланты. Активно развивая таланты в области аэрокосмической науки и техники, она может эффективно способствовать устойчивому развитию аэрокосмической промышленности нашей страны. Вступая в новый период, аэрокосмические предприятия сталкиваются с новыми ситуациями и задачами. Им необходимо объединить задачи развития и потребности аэрокосмической отрасли, чтобы усовершенствовать стратегию подготовки специалистов в области аэрокосмической науки и техники, повысить уровень управления кадровыми ресурсами, внедрять инновационные концепции и методы работы, а также постоянно повышать всестороннее качество уровня талантов в области аэрокосмической науки и техники. Необходимо создать систему оценки научных талантов и стимулирования, чтобы стимулировать энтузиазм и инициативу талантов в области аэрокосмической науки и техники, лучше обслуживать отрасль аэрокосмической науки и техники и способствовать личностному росту на основе достижения стратегических целей организации.

Литература:

1. Чжэн Ин, Лю Сяо. Построение системы подготовки молодых талантов, основанной на стратегическом развитии организации [J]. Управление человеческими ресурсами, 2018, 3 (10) : 123- 125.
2. Цзян Цзинхуа. Анализ и рекомендации по стратегическому управлению проектами в области аэрокосмической науки и техники в стране и за рубежом [J]. Технологические инновации и их применение, 2016, 4 (14) : 99- 101.
3. Ван Шэннань, Сунь Фэй. Краткий анализ подготовки молодых научно-исследовательских талантов на аэрокосмических предприятиях [J]. Управление аэрокосмической промышленностью, 2016, 2 (19) : 144- 145.