

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

**Сборник трудов XI Всероссийского Кадрового форума
им. А.Я. Кибанова
(с международным участием)**

25–27 мая 2020 года



Самара
Самарский государственный технический университет
2020



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Сборник трудов XI Всероссийского Кадрового форума
им. А.Я. Кибанова
(с международным участием)

25–27 мая 2020 года

Самара
Самарский государственный технический университет
2020

Издается по решению ученого совета СамГТУ, 2020 г.

УДК 331.1
ББК У291.6-21
И 66

Человеческий капитал в условиях цифровой экономики [Электронный ресурс]: сборник трудов XI Всероссийского Кадрового форума / Отв. ред. *Г.П. Гагаринская*. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2020. – 1 электрон. опт. диск.

ISBN 978-5-7964-2265-6

Представлены труды ведущих и молодых ученых, аспирантов, магистрантов и студентов, принявших участие в XI Всероссийском Кадровом форуме с международным участием, который проводился совместно с ФГБОУ ВО «Государственный университет управления» (г. Москва), Кыргызским государственным техническим университетом им. И. Раззакова, филиалом «Котельники» государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Университет «Дубна», Крымским федеральным университетом им. В.И. Вернадского.

Статьи отражают проблемы, волнующие современных менеджеров, ученых и молодежь России, Белоруссии, Кыргызстана, Казахстана. Сборник трудов посвящен таким разделам управления персоналом, как управление человеческими ресурсами в цифровой экономике, непрерывное развитие человеческого капитала в условиях инновационной экономики, инновационные подходы к решению проблем современной экономики в условиях цифровизации, глобальное образование, проблемы современного менеджмента в условиях цифровизации экономики.

Минимальные системные требования:
Windows XP, Vista, MS Office

УДК 331.1
ББК У291.6-21
И 66

Редакционная коллегия:

д-р экон. наук, профессор *Г.П. Гагаринская* (отв. редактор)
канд. экон. наук, доцент *И. Г. Кузнецова* (отв. секретарь)

ISBN 978-5-7964-2265-6

© Авторы, 2020
© Самарский государственный
технический университет, 2020

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО
председателя оргкомитета, заслуженного работника
высшего образования,
зав. кафедрой «Экономика и управление организацией»
Самарского государственного технического университета,
д-ра экон. наук, проф. Г.П. Гагаринской

Уважаемые коллеги!

Благодарю вас за проявленный интерес и участие в нашем очередном XI Всероссийском Кадровом форуме, главной целью которого определено содействие развитию инновационного мышления, творческого взаимовыгодного сотрудничества практиков, ученых и студентов для повышения эффективности управления человеческим капиталом.

Необходимость формирования профессионального кадрового сообщества, обмена новыми идеями, расширения опыта молодых специалистов в сфере управления персоналом и активного вовлечения учащейся молодежи в разработку практически значимых решений для современных организаций назрела достаточно давно. Она нашла свое отражение в проведении масштабного мероприятия, посвященного практическим решениям в сфере управления персоналом современных организаций.

Мероприятие формирует площадку общения и взаимодействия представителей органов власти, высшей школы, науки и практики.

Убеждена, что наш форум даст участникам огромный практический опыт, возможность обмена мнениями, идеями, расширение круга общения и профессиональных интересов, развитие дружеских и профессиональных связей между регионами страны и вузами, готовящими специалистов в сфере управления персоналом.

Желаю участникам форума инновационных идей, обмена полезной информацией, креатива, получения новых знаний в сфере управления персоналом.

Конструктивного вам обсуждения и плодотворной работы.

**Секция «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ»**

УДК 316.33

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Афонин Ю.А.

*Д.э.н., профессор, академический ректор
Казахстанского университета инновационных и телекоммуникационных систем,
г. Уральск, Республика Казахстан
E-mail: koncy@mail.ru*

Актуальность статьи обусловлена необходимостью разработки «дорожной карты» инновационного пути развития России. В статье представлены лучшие модели коммерциализации продуктов интеллектуальной собственности на основе сравнительного анализа. Показаны концептуальные основы формирования лидеров-управленцев нового типа с творческим предпринимательским инновационным мышлением. Определены принципы, функциональные обязанности, правовые аспекты в области менеджеральных подходов по трансферу интеллектуальных разработок в реальный сектор экономики.

Ключевые слова: «умные» предприятия, интеллектуальная собственность, инновационная инфраструктура, бизнес-ангелы, посевная деятельность, портфельный инвестор, государственно – частное партнерство.

**IMPROVEMENT OF HUMAN MANAGEMENT
RESOURCES AS A FACTOR OF THE ORGANIZATION'S
DEVELOPMENT**

Afonin Yu.A.

*Doctor of Economics, Professor, Academic Rector,
Kazakhstan University of Innovation and Telecommunication Systems,
Uralsk, Republic of Kazakhstan
E-mail: koncy@mail.ru*

The relevance of the article is due to the need to develop a “roadmap” of the innovative development path of Russia. The article presents the best models of commercialization of intellectual property products based on comparative analysis. The conceptual foundations of the formation of new type of managerial leaders with creative entrepreneurial innovative thinking are shown. The principles, functional responsibilities, legal aspects in the field of managerial approaches for the transfer of intellectual development the real economy.

Key words: smart enterprises, intellectual property, innovative infrastructure, business angels, sowing activities, portfolio investor, public-private partnership.

Все ведущие страны с развитой экономикой свой инновационный путь развития связывают с построением общества знаний.

Прикладное решение этой задачи связано с созданием, развитием и продвижением Умных предприятий с применением робототехники, информационных технологий и искусственного интеллекта.

Это выдвигает новые требования к ныне действующим специалистам, и подготовке новых. А для этого нужны и соответствующие учебники, такие как «Умные предприятия», исследования и монографии о лучших практиках на «Умных предприятиях», новые кафедры, учебные модели, процессы, демо-версии обучающих программ, рассказывающих об «Умных предприятиях» на высокотехнологичных производствах.

Это актуализируется необходимостью повышения производительности труда в условиях высокой конкуренции на мировых рынках. Для этого надо готовить специалистов, умеющих работать на современном оборудовании. Поэтому ведущие страны мира в бюджет закладывают основные расходы на переподготовку специалистов и повышения их квалификации. Кроме этого, в условиях цифровой экономики до 2030 года, по мнению экспертов, в различных сферах исчезнет порядка 60 профессий, и одновременно появятся более 180 новых. Согласно Докладу о человеческом развитии, в ближайшие 5 лет изменится более трети знаний и навыков, необходимых для трудовой деятельности. В связи с этим актуализируется задача развития 5 основных платформ университетов: академическая свобода, проектное управление по разработке инновационных интеллектуальных продуктов, развитие культуры, поддерживающей инновации. Пандемия коронавируса создала новую социальную реальность, и образование столкнулось с новыми вызовами в разработке новых учебных технологий. Речь идёт о создании комфортной, эффективной виртуальной образовательной среды на основе цифровых технологий. Опасность «старой колеи» в образовании связана с потерей конкурентных преимуществ в подготовке специалистов.

Поэтому мировая система образования объединяет усилия для создания новой философии воспитания человека Творца. Здесь нужны новые образовательные технологии раскрытия творческого потенциала личности, которая «заточена» на самообразование, саморазвитие и самореализацию.

Кроме этого, чтобы участвовать в создании научно-технической инновации, специалист должен мыслить не только нешаблонно и творчески, но и формировать в себе лидерские качества или по российским меркам пробивные способности. Иначе его ценная идея рискует остаться неузнаваемой и невостребованной [1, с. 132–146].

Надо учить, что правильно и что неправильно. А в системе российского образования учат, что такое хорошо и что такое плохо. Доминирующим остаётся предметное образование, а оно подчас не способствует повышению самооценки. Действительно, российское образование по доступности в мировых лидерах. Однако эффективность и полезность для реального сектора экономики весьма низкие.

Для коммерциализации знаний надо менять мышление и ментальные установки. Главное требование – поддержать творческую личность с лидерскими качествами. При этом воспитательный навигатор должен формировать высокий стандарт норм и принципов, связанных с отношениями между людьми: быть способным работать в команде, быть готовым к кооперации и быть заточенным на конечный результат и на получение профита по принципу: прибыль-это награда общества за то, что ты на это общество работаешь. Инновационное образование способствует формированию предпринимательского склада мышления.

Для творчества нужно создавать благоприятную среду и иметь ресурсную базу, которая включает в себя инновационную организационную структуру.

Эта структура характеризуется наличием социальных лифтов, признанием результатов, мощным корпоративным кодексом, отлаженными процедурами коммерциализации и защиты интеллектуальной собственности [2, с. 85–94].

Инфраструктура для коммерциализации продуктов интеллектуальной собственности российских вузов неконкурентоспособна с ведущими американскими университетами, которые имеют мощнейшие департаменты управления и трансферта интеллектуальной собственности. Эти департаменты являются и социальным лифтом для поддержки изобретательских и рационализаторских предложений, а также играют роль шлюза промышленности к университетским инновациям.

Как работает эта система в американском университете?

Департамент интеллектуальной собственности включает в себя 10 управлений, каждый из которых возглавляет профессор. Существует разделение труда: учёные и менеджеры.

Каждое управление занимается одним из направлений, таких как:

- интеграция с внешней средой, в котором специалисты ускоряют и упрощают контакты со сторонними организациями, нуждающихся в инновациях;
- оказание услуг по заключению контрактов и получению грантов;
- экспертиза и оценка инновационной идеи на основе целевых показателей и определение срока окупаемости;
- оформление документов по регистрации авторского права и патента на изобретение.

Здесь все затраты на получение патента берет на себя университет:

- урегулирование конфликтов интересов;
- правовые вопросы управления и защиты интеллектуальной собственности;
- трансферт технологий, моделей, изобретений и рационализаторских предложений.

Инновационное предложение вносится на научно-технический совет, который на основе экспертного заключения профильного комитета рекомендует его к внедрению. Рассчитывается экономический эффект, от которого университет получает прибыль и интеллектуальную ренту [3, с. 85–94]. Отдельное

управление занимается учебной работой по подготовке исследователей к коммерциализации продуктов интеллектуальной собственности, разработкой методических рекомендаций по управлению этим процессом, учебных программ, проведением обучающих семинаров, конференций, организацией работы форумов экспертов.

Например, как на законодательном уровне определены права авторов результатов научной и научно-технической деятельности в Казахстане в законе о коммерциализации результатов научной деятельности.

Автор за патент или свидетельство о государственной регистрации прав на объект авторского права получает вознаграждение в размере не менее одной среднемесячной заработной платы, а в случае внедрения разработок, не менее ста месячных расчётных показателей ежегодно в течение всего срока действия патента. В случае заключения лицензионного договора автор получает не менее тридцати процентов от суммы лицензионного договора без ограничения максимального размера вознаграждения. За несвоевременную оплату вознаграждения, работодателем выплачивается пеня за каждый день просрочки в соответствии с договором.

Для того чтобы инновационные разработки внедрялись в реальный сектор экономики в масштабах государства должен эффективно работать институт бизнес-ангелов, разработаны и отлажены инструменты посевной деятельности.

Таким образом, создаются условия, при которых университет варится в котле малых инновационных центров [4, с. 18–24].

Эту модель надо калькировать и тиражировать по всей России потому, что она является эффективной моделью государственно-частного партнерства в области поддержки социальных и научно-технических инноваций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Добреньков В.И. Проблемы социального развития России в XXI веке // Социально-гуманитарные знания. – 2016. – № 11. – С. 132–146.
2. Афонин Ю.А., Добреньков В.И. Социальное государство как основа устойчивого развития общества // Актуальные проблемы социологии, менеджмента, маркетинга. Сборник материалов международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 7–14.
3. Афонин Ю.А., Добреньков В.И. Концептуальные основы разработки и реализации механизмов развития социальной сферы социального государства // Актуальные проблемы социологии, менеджмента, маркетинга. Сборник материалов международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 85–94.
4. Афонин Ю.А., Добреньков В.И. Предприниматели как основа среднего слоя населения: социологический и управленческий анализ // Известия Саратовского университета. Серия: Социология. Политология. 2017. – Т. 17. – № 1. – С. 18–24.

ОЦЕНКА И ВЫЯВЛЕНИЕ РИСКОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА С ПРИМЕНЕНИЕМ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Джалбиев Э.А.

*К.т.н., доцент Кыргызского государственного
технического университета им. И. Раззакова,
г. Бишкек, Кыргызская Республика
E-mail: edzhalbiev@yandex.ru*

Саманчин Б.Т.

*К.т.н., доцент Кыргызского государственного
технического университета им. И. Раззакова,
г. Бишкек, Кыргызская Республика
E-mail: bek_sam@mail.ru*

Сталбекова А.С.

*Преподаватель Кыргызского государственного
технического университета им. И. Раззакова,
г. Бишкек, Кыргызская Республика
E-mail: stalbekova.2013@mail.ru*

В статье рассмотрена одна из методик управления риском экономической деятельности коммерческого банка. Данная методика основана на методе Монте-Карло и использует нейросети при определении вектора весовых коэффициентов в целях прогнозирования наступления рискованного события в деятельности банка. Представлены моделирование системы и экспериментальное исследование работоспособности разработанной системы.

Ключевые слова: информационная система, VaR, прогнозирование, рискованное событие, риск, операция, банк, банковский риск, Национальный банк Кыргызской Республики, информационная система, оценка риска.

ASSESSMENT AND IDENTIFICATION OF RISKS OF ECONOMIC ACTIVITY OF A COMMERCIAL BANK USING MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES

Dzhalbiev E.A.

*Candidate of Technical Sciences, Associate Professor,
Kyrgyz State Technical University named after I. Razzakov,
Bishkek, Kyrgyz Republic
E-mail: edzhalbiev@yandex.ru*

Samanchin B.T.

*Candidate of Technical Sciences, Associate Professor,
Kyrgyz State Technical University named after I. Razzakov,
Bishkek, Kyrgyz Republic
E-mail: bek_sam@mail.ru*

Stalbekova A.S.

*Lecturer, Kyrgyz State Technical University named after I. Razzakov,
Bishkek, Kyrgyz Republic
E-mail: stalbekova.2013@mail.ru*

The article considers one of the methods of managing the risk of economic activity of a commercial Bank. This method is implemented using the Monte Carlo method and neural networks in determining the vector of weight coefficients in determining the possibility of a risk event in the Bank's activities. System modeling and experimental research of the developed system's operability are presented.

Key words: information system, VaR, forecasting, risk event, risk, operation, Bank, Bank risk, national Bank of the Kyrgyz Republic, information system, risk assessment.

В силу развития информационных технологий и перехода на «цифровую экономику» банковский сектор экономики претерпевает фундаментальные изменения, связанные с технологиями предоставления банковских услуг и продуктов. Данные изменения в основном коснулись технологий и площадок предоставления продуктов, где банки столкнулись со значительной конкуренцией со стороны небанковских финансовых компаний. В связи с этим многократно возросла конкуренция за клиента, что повлекло за собой усиление роли IT-подразделений банка и привело к переосмыслению роли информационных технологий в деятельности банка. Широкое применение информационных технологий и вообще работа в «виртуальном пространстве» влечет за собой уменьшение времени для принятия управленческих решений, а уменьшение времени на принятие управленческих решений соответственно ведет к увеличению риска. Следовательно, возрастает роль «риск-менеджмента» в экономической деятельности коммерческого банка. Только хорошо развитая методология «риск-менеджмента» позволит избежать неоправданных потерь и выдержать возросшую конкуренцию.

В связи с этим одной из актуальнейших задач, стоящих перед банковской организацией, является выявление и оценка рисков, присущих экономической деятельности. Эта задача должна решаться на постоянной основе и иметь количественное представление, что позволило бы принимать взвешенные и оперативные управленческие решения.

Рассмотрим экономическую деятельность коммерческого банка. Основным видом деятельности является предоставление банковских продуктов и услуг населению и хозяйствующим субъектам и получение соответствующего вознаграждения за данную деятельность, что в своей природе несет риск. На настоящий момент в отечественной и зарубежной литературе нет однозначного толкования термина «банковский риск». Так, в российской экономической литературе наиболее полное определение банковского риска, по нашему мнению, предлагает Е.Б. Герасимов: «Банковский риск – это вероятность возникновения потерь в виде утраты активов, недополучения запланированных доходов или появления дополнительных расходов в результате осуществления банком финансовых операций» [3, с. 40]. Соответственно управление рисками становится основным в деятельности банка [11, с. 23]. Значит, только эффективная система

управления рисками позволит, во-первых, снизить потери от неэффективных и ошибочных управленческих решений; во-вторых, уменьшить время реагирования на внешние и внутренние «вызовы»; в-третьих, расширить возможности банка как в финансовой, так и в экономической сфере, что положительно скажется на развитии как самого банка, так и страны.

Введение риск-менеджмента в деятельность банка является не только требованием Национального банка Кыргызской Республики, но и общим требованием к банковской деятельности, насущной необходимостью для поддержания конкурентоспособности на современном финансовом рынке. Однако, несмотря на то, что современные коммерческие банки и центральный банк уделяют много внимания риск-менеджменту, методология и теория риск-менеджмента еще недостаточно разработана.

Данная статья посвящена развитию методологии риск-менеджмента и, на наш взгляд, позволит рассмотреть возможность комплексного подхода к выявлению и оценке рисков в экономической деятельности коммерческого банка.

Анализ работ Ивлиева С.В. «Исследование кредитного риска методом Монте-Карло» и Джалбиева Э.А. «Количественная оценка рисков кредитного портфеля коммерческого банка и способ их решения с применением информационных технологий» и «Оценка и выявление рисков IT-инфраструктуры» позволяет выделить несколько основных пунктов:

- угрозы могут быть как внешние, так и внутренние по отношению к банку и зависят от множества факторов, в связи с чем вероятность их возникновения трудно спрогнозировать;
- для оценки причинно-следственных связей наступления рискового события требуется применение сложного математического аппарата;
- происходит наложение и пересечение рисков, что приводит к усложнению расчета риска всего кредитного портфеля коммерческого банка.

На основании этого предлагается использовать современные информационные технологии, что позволит спрогнозировать вероятность наступления рискового события, а с применением методов статистического моделирования получить количественную оценку. Но в связи с тем, что нет универсального метода по выявлению риска, любой метод обладает как преимуществами, так и недостатками. В соответствии с этим предлагаем применить методологию Value-at-Risk (VaR) при выявлении и оценке рисков, где на первоначальном этапе функция вероятности рискового события задается аналитически группой экспертов на основе разработанных метрик, и на ее основе проводится обучение нейросети по определению вектора весовых функций.

Для подтверждения теоретических исследований и оценки достоверности и работоспособности метода выявления и оценки рисков была разработана и реализована имитационная модель банка. Для упрощения данной работы был разработан экспериментальный стенд, реализованный с применением средств

MS Excel, дополненный Excel-надстройками для нейросетевого моделирования ExcelNeuralPackage. Автоматизация экспериментов реализована с применением VBA Excel. При проведении экспериментов применялся метод статистических испытаний Монте-Карло, количество итераций составило 10000.

Согласно правилу поглощения рисков основным риском в коммерческой деятельности банка является выдача кредитов. В связи с этим все активные операции банка тоже можно рассмотреть как кредитную операцию. Но поскольку их риск намного меньше, чем у кредитных операций, в силу известности контрагентов и непродолжительности времени совершения операций, определяющим будет риск кредитного портфеля.

Соответственно моделирование было проведено на основе оценки риска кредитного портфеля. За исходные данные эксперимента были взяты фактические данные реально существующего коммерческого банка за 2017 год.

Так, при заданном доверительном уровне $P_L = 0,99$ с горизонтом в один год для оцениваемого портфеля максимальные убытки составили 1 813 648 930 сом.

Максимальные убытки банка делятся на ожидаемые и неожиданные. Находим значение неожиданных потерь по портфелю с использованием следующей формулы:

$$UL = \text{Credit VaR} = -EL.$$

$$UL = 1\,813\,648\,930 - 1\,324\,276\,355 = 489\,372\,575 \text{ сом.}$$

В процентном выражении уровень кредитного VaR портфеля составляет 5,5 % от суммы всех кредитов портфеля.

Эмпирическая функция распределения представлена на рис. 1.

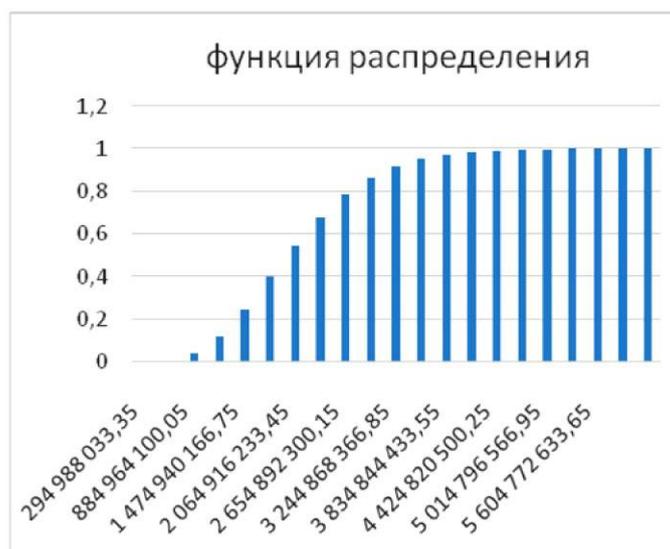


Рис. 1. Эмпирическая функция распределения

Следовательно, применение частотного подхода к оценке вероятности, применение концепции VaR и метода Монте-Карло показывает, что риск экономической деятельности коммерческого банка составил 5,5 % от активов банка. Это вполне приемлемый уровень рискованности в деятельности банка.

Данный показатель в комплексе с коэффициентом достаточности капитала и коэффициентом ликвидности позволяет оценить риск-менеджмент банка.

Для практической реализации на основе экспериментального стенда был разработан программно-аналитический комплекс.

Функциональная схема «Информационно-аналитическая система выявления и оценки рисков банка» представлена на рис. 2. Данная система представляет собой взаимосвязанный комплекс из трех основных частей, для нас наиболее интересен модуль прогнозирования угроз.

Рассмотрим схему подробнее. 1 часть модуля представляет собой базу данных, в которой отражаются все события, представляющие риск для деятельности банка. На основе данных, зафиксированных в базе посредством модуля прогнозирования, в котором использована модель реализации сценариев угроз и построена 3-слойная нейросеть для расчета весовых коэффициентов, и расчетного модуля, осуществляющего все расчеты, проводится прогнозирование и оценка риска. 2 часть предназначена для ввода и вывода информации в удобном для пользователя виде, а также реализован интерфейс для связи и вывода информации по требованию пользователей. 3 часть этой схемы представляет собой информационно-справочный модуль.

На основе структурной схемы реализовано приложение, позволяющее встраивать ее в любую информационную систему предприятия.

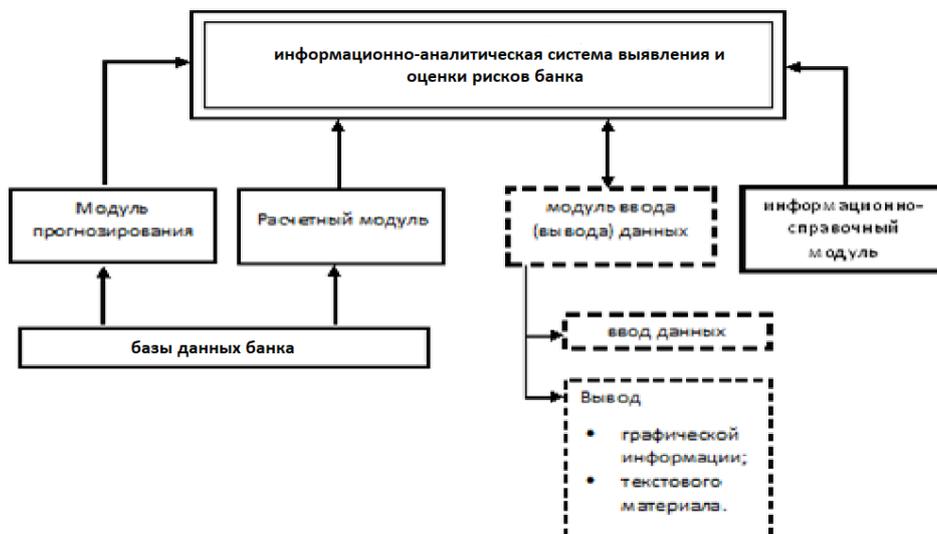


Рис. 2. Структурная схема оценки информационной безопасности

Данная система реализована с применением программных продуктов VisualStudio, код интерфейса создан на C#, база данных реализована на SQL, оценка приоритетов значений степени важности параметров уравнения осуществлялась при помощи специализированной программы, написанной на C# и встроенной в основное приложение. Оценка весовых коэффициентов, построенная на применении многослойного персептрона, выполнена на Python 3.4. Приложение имеет возможность встраивания в корпоративную сеть и получения данных из внешних источников посредством как локальной, так и внешней сети.

Заключение

В связи с повсеместным проникновением информационных технологий в экономику страны обеспечение безаварийной деятельности информационных структур предприятия стало одной из главных задач. В связи с этим информационной безопасности стало уделяться много внимания, предприятия тратят значительные денежные ресурсы на обеспечение безопасности своих информационных структур.

Одной из главных задач, стоящих перед исследователями и разработчиками, стало выявление и оценка риска, присущего экономической деятельности коммерческого банка, с минимальными материальными затратами.

Решение данной задачи невозможно без применения современных информационных технологий и решений, развитой информационной структуры банка.

Это, в свою очередь, позволяет внедрить и применять современные системы и комплексы риск-менеджмента, на основе которых соблюдается главный принцип работы любой компании – непрерывность и безопасность деятельности.

Результаты проведенного экспериментального моделирования подтверждают возможность эффективного применения современных информационных технологий в практической деятельности финансово-кредитного учреждения для целей и задач риск-менеджмента.

Разработанное информационно-аналитическое приложение для оценки и выявления риска коммерческого банка позволяет: автоматизировать процесс выявления и оценки риска банка; давать количественную и качественную оценку; управлять риском банка.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Баранова Е.К. Методики анализа и оценки рисков информационной безопасности // Образовательные ресурсы и технологии. – 2015. – № 1 (9). – С. 73–79.
2. Банкова К.В. Разработка моделей и методов формирования и оптимизации структуры портфеля потребительских кредитов. – https://ssau.ru/files/resources/dis_protection/Bankova_K_V_Razrabotka_modelei_i_metodov.pdf
3. Герасимова Е.Б. Банковские операции. – М.: Форум, 2011.
4. Джалбиев Э.А., Амирова З.П. Количественные оценки рисков кредитного портфеля коммерческого банка и способ их решения с применением информационных технологий. – С. 234–240.
5. Джалбиев Э.А., Шаяхметова Б.А. Оценка и выявление рисков IT-инфраструктуры // Вестник Кыргызстана. – 2018. – № 1. – С. 252–259.
6. Криворучко С.П. Операционные риски – что стоит за ними? // Банковское дело. – 2012. – № 2.
7. Ивлиева С.В. Исследование кредитного риска методом Монте-Карло. – <http://www.hedging.ru/stored/publica...MonteCarlo.pdf>
8. Унанян И.Р., Жарковская Е.П. Банковское дело. – М.: Омега-Л, 2013.
9. Тупейко С.А. Риски, присущие банковской деятельности. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2015. – № 4 (84). – С. 431–434.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПЕРСОНАЛА И КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Иманкулова Э.Т.

*К.п.н., профессор Кыргызского государственного
технического университета им. И. Раззакова,
г. Бишкек, Кыргызская Республика
E-mail: erkina_kg51@mail.ru*

Статья посвящена проблемам взаимосвязи персонала и кадровой службы в организации. Роль кадровой службы в современных условиях состоит в организации и координации всей работы с кадрами на предприятии. Раскрывается также функция контроля за реализацией кадровой политики в структурных подразделениях, оплатой труда, медицинским обслуживанием работников, социально-психологическим климатом в коллективе, социальной защитой работников.

Ключевые слова: персонал, кадры, организация, карьера, планирование, мотивация, контроль, качество персонала.

RELATIONSHIP OF PERSONNEL AND PERSONNEL SERVICES IN THE ORGANIZATION

Imankulova E.T.

*Candidate of Pedagogic Science, Professor,
Kyrgyz State Technical University named by I. Razzakov,
Bishkek, Kyrgyz Republic
E-mail: erkina_kg51@mail.ru*

The article is devoted to the problems of the relationship of personnel and personnel services in the organization. The role of personnel service in modern conditions should be the organizer and coordinator of all work with personnel in the enterprise. Thus, the article also discloses the function of monitoring the implementation of personnel policy in structural units, which oversees wages, medical care for employees, the socio-psychological climate in the team, and social protection of workers.

Key words: personnel, organization, career, planning, motivation, control, quality of personnel.

Главное назначение кадровой службы состоит в том, чтобы не только руководствоваться при осуществлении кадровой политики интересами предприятия, но и действовать с учетом трудового законодательства Кыргызской Республики, реализации социальных программ. Функции, структура и задачи кадровой службы тесно связаны с характером развития экономики в целом, пониманием руководством организации роли персонала в выполнении целей и задач, стоящих перед ней.

Не так давно функция отдела кадров на отечественных предприятиях сводилась в основном к найму и увольнению персонала и введению делопроизводства. Все это снижало эффективность работы с кадрами, не позволяло комплексно решать задачи формирования коллектива и тем более эффективного использования кадров [5].

Работу, связанную с подбором, расстановкой и использованием персонала, выполняли линейные руководители, которые часто не располагали ни необходимыми знаниями, ни временем, поскольку их главная задача состояла в обеспечении выполнения производственных задач. Кадровая служба не была наделена функциями планирования, организации, координирования, стимулирования, контроля, не участвовала в выработке кадровой политики, ограничиваясь текущей работой с кадрами.

В современных условиях кадровая служба должна быть организатором и координатором всей работы с кадрами на предприятии. Она призвана выполнять функцию контроля за реализацией кадровой политики в структурных подразделениях, осуществлять надзор за оплатой труда, медицинским обслуживанием и социальной защитой работников, социально-психологическим климатом в коллективе. Характер выполняемых функций и решаемых задач предопределяет и требования к кадровой службе. Это, в частности, проведение исследований (например, опросов для выявления факторов, причин, последствий конфликтов применительно к трудовым отношениям), установление контактов с территориальными органами управления трудом, со службой занятости и профориентации, вузами и техникумами (колледжами), с частными структурами, специализирующимися на подборе кадров, в связи с необходимостью изучения ситуации на рынке труда, подбор кадров, их обучение, повышение квалификации и т. д. Эффективность работы кадровой службы на предприятии зависит от:

- ее структуризации и конкретизации функций каждой структурной единицы;
- взаимосвязанной работы структурных подразделений внутри самой службы;
- органичной связи работы кадровой службы с работой технической и экономической службы предприятия;
- кадрового обеспечения службы.

Работа кадровой службы играет важную роль в управлении персоналом и управлении организацией в целом. Однако анализ работы с кадрами показал, что определенное количество сотрудников не знает о своих перспективах в подразделении и организации в целом. Все это подтверждает низкое качество работы с персоналом, отсутствие планирования и контроля за карьерой.

Планирование работы с персоналом в организации дает определенные преимущества как для сотрудника, так и для организации в целом [4].

Для сотрудника:

- более высокая степень удовлетворенности работой в организации, которая дала ему возможность профессионально развиваться и повышать уровень жизни;
- более четкое видение личных профессиональных перспектив и способность планировать другие аспекты своей жизни;

– возможность целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности;

– повышение конкурентоспособности на рынке труда.

Для организации:

– наличие целеустремленных сотрудников, связывающих свою профессиональную деятельность с данной организацией, что повышает производительность труда и снижает текучесть рабочей силы;

– определение потребностей в профессиональном обучении сотрудников на основе планов развития карьеры отдельных сотрудников;

– выявление подготовленных сотрудников для выдвижения на ключевые должности [3].

Планирование и контроль персонала также заключается в том, что с момента принятия работника в организацию и до момента предполагаемого увольнения необходимо организовать его горизонтальное и вертикальное продвижение в системе позиций или рабочих мест. Сотрудник должен знать не только свои перспективы на короткий и долгосрочный период, но и то, каких показателей он должен достичь, чтобы рассчитывать на продвижение по службе.

Взаимосвязь персонала и кадровой службы можно показать на примере предприятия ОсОО «Ата ЛТД». Основными направлениями деятельности кондитерской фабрики, действующей на территории Кыргызстана, являются производство и реализация кондитерских изделий.

Важным моментом в управлении кадрами является изучение мнения сотрудников предприятия. Обратная связь быстро показывает реакцию на изменения в производстве, организации труда и на предприятии в целом. Это позволяет руководству принимать меры по улучшению деятельности предприятия в различных направлениях, что, в свою очередь, приводит к повышению конкурентоспособности предприятия и, следовательно, увеличению прибыли. Кадровая служба фабрики следит за развитием персонала, планирует его деловую карьеру, что мотивирует персонал (см. рисунок).

Однако в ОсОО «АТА ЛТД» уделяется мало внимания обучению персонала, которое осуществляется только в следующих случаях:

– при поступлении на работу в организацию;

– при переводе на новую должность, работу, при перераспределении и изменении объема полномочий;

– при выявлении недочетов, некачественного выполнения ряда обязанностей;

– при внедрении новых технологий, оборудования;

– при смене рода деятельности.

Общий стаж и стаж работы в данной организации характеризует стабильность трудового коллектива.



Влияние планирования на результаты деятельности организации

Распределение персонала по уровню образования и стажу работы в ОсОО «АТА ЛТД» в 2017–2019 гг. представлено в таблице.

Распределение работников ОсОО «АТА ЛТД» по уровню образования и стажу работы

Категории работников по уровню образования	Годы						2019 г. к 2017 г.	
	2017		2018		2019			
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	в %	(+,-)
Среднее (в том числе среднее специальное)	280	89,4	240	87,6	191	83,4	68,2	-89
Неоконченное высшее	8	2,5	4	1,4	2	0,9	25	-6
Высшее	25	8,1	30	11	36	15,7	144	11
Категории работников по стажу работы								
до 1 года	45	14,4	30	11	36	15,7	80	-9
от 1 года до 5 лет	170	54,3	159	58	111	48,5	65,3	-59
более 5 лет	98	31,3	85	31	82	35,8	83,7	-16
Всего	313	100,0	274	100,0	229	100,0	73,2	-84

Согласно представленным данным, за отчетный период количество работников со средним образованием сократилось на 31,8 %, с неполным высшим образованием – на 75 %, а число сотрудников с высшим образованием увеличилось на 44 %.

Вопрос карьерного роста персонала часто решается за счет увольнения или понижения в должности кого-либо. На сегодняшний день в ОсОО «АТА ЛТД» организация системы карьерного роста находится не на должном уровне. Сотрудники не имеют уверенности в том, что при успешной работе их ждет обязательное повышение. Это может оказать отрицательное влияние на качество работы в организации. Таким образом, руководители предприятия должны уделять особое внимание этому вопросу, в противном случае отмеченный фактор может стать демотиватором для персонала.

В качестве рекомендации предлагается следующая программа управления персоналом младшего и среднего звена:

- 1) «копирование» – работник прикрепляется к опытному специалисту и повышает свою квалификацию;
- 2) наставничество – высококвалифицированный специалист берет шефство над неопытным работником;
- 3) делегирование – передача сотрудникам полномочий по решению определенных задач и принятию решений по ним;
- 4) моделирование ролевого поведения – работник ставит себя на чье-то место с целью получения практического и профессионального опыта.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс КР от 4 августа 2004 года.
2. Аширов Д.А., Егоров А.С. Управление организацией. – М., 2019. – 23 с.
3. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учеб. пособие для студентов вузов. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 192 с.
4. Резник С.Д. Управление личной карьерой: учеб. пособие. – М.: Логос, 2005. – 10 с.
5. <https://textbooks.studio/management-upravlenie-personalom/kadrovaya-služba-predpriyatiya-26746.html> (дата обращения: 04.05.2020).

МЕСТО АУДИТА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Кудабаева Н.К.

Старший преподаватель

Кыргызского государственного технического университета им. И. Раззакова,

г. Бишкек, Кыргызская Республика

E-mail: nurjana79@mail.ru

Статья посвящена роли аудита человеческих ресурсов при управлении предприятием в современных условиях. Представлен аудит трудовых ресурсов в различных аспектах. Рассматриваются основные этапы проведения аудита человеческих ресурсов. Описывается эффективность системы управления человеческими ресурсами в менеджменте.

Ключевые слова: аудит, менеджмент, предприятие, человеческие ресурсы, анализ, оценка, этапы, эффективность.

PLACE OF AUDIT IN THE ORGANIZATION HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM

Kudabaeva N.K.

Senior Lecturer, Kyrgyz State Technical University named after I. Razzakov,

Bishkek, Kyrgyz Republic

E-mail: nurjana79@mail.ru

The article is devoted to the role of human resources audit in enterprise management in modern conditions. The audit of labor resources in various aspects is presented. The main stages of the audit of human resources are considered. The effectiveness of the human resources management system in management is described.

Key words: audit, management, enterprise, human resources, analysis, evaluation, stages, efficiency.

Среди факторов роста производительности труда и конкурентоспособности организаций в XXI веке на первое место выходят человеческие ресурсы, которые представляют собой основную ценность, и потому периодическая оценка эффективности их использования становится все более востребованной. Целесообразность проведения аудита персонала становится еще более актуальной в условиях финансового и экономического кризиса, выход из которого для предприятий связывается прежде всего с повышением эффективности использования человеческих ресурсов.

Чтобы персонал, выступающий основным фактором повышения производительности труда, мог в полной мере реализовать свой потенциал и был заинтересован в достижении целей организации, важно привести в действие все имеющиеся резервы, которые выявляются в ходе аудита человеческих ресурсов. Результаты проведения аудита человеческих ресурсов позволяют организации выработать поэтапную программу улучшения практики управления персоналом с учетом ее среднесрочной и долгосрочной стратегии на основе баланса соци-

альной и экономической эффективности, интересов наемных работников и работодателей. Накопленный международный и отечественный опыт свидетельствует о том, что реализация разрабатываемых по результатам поведения кадрового аудита мероприятий обеспечивает существенное повышение эффективности использования человеческих ресурсов и соответственно – конкурентоспособности предприятия [1].

Аудит – это лицензируемая предпринимательская деятельность аттестованных независимых юридических и физических лиц (аудиторских компаний и отдельных аудиторов) – законных участников экономической деятельности, направленная на подтверждение достоверности финансовой, бухгалтерской и налоговой отчетности, для уменьшения, до приемлемого уровня информационного риска для заинтересованных пользователей бухгалтерской отчетности, представляемой предприятием (организацией) собственникам, а также другим юридическим и физическим лицам.

Данное определение аудита отражает:

- 1) единую цель проведения аудита – подтверждение достоверности отчетности, снижение риска использования ее в экономической деятельности;
- 2) единые требования ведения аудита – наличие аттестатов и лицензий;
- 3) единые и обязательные условия – аудит проводится независимыми субъектами.

Аудиторская деятельность (аудит) представляет собой предпринимательскую деятельность аудиторов (аудиторских фирм) по осуществлению вневедомственных проверок бухгалтерской (финансовой) отчетности, документов бухгалтерского учета, налоговых деклараций и других финансовых обязательств и требований экономических субъектов, а также оказанию иных аудиторских услуг.

Аудитор (от лат. auditor – слушатель, ученик, последователь) – лицо, проверяющее состояние финансово-хозяйственной деятельности предприятия за определенный период. Аудитор отличается от ревизора по своей сущности, по подходу к проверке документации, по взаимоотношениям с клиентом, по выводам, сделанным по результатам проверки, и т. д.

Аудиторская деятельность включает помимо проверок оказание различного рода услуг: ведение и восстановление учета, консультации по вопросам ведения учета, налогообложения, обучение и др.

Основными видами аудита являются внутренний и внешний аудит.

Внутренний аудит – это независимая деятельность в организации (на предприятии) по проверке и оценке ее работы в ее интересах. Цель внутреннего аудита – помочь членам организации эффективно выполнять свои функции. Внутренние аудиторы предоставляют своей организации (предприятию) данные анализа и оценки, рекомендации и другую необходимую информацию, являющуюся результатом проверок.

Внутренний и внешний аудит дополняют друг друга и в то же время существенно отличаются.

В таблице перечислены основные особенности и отличия внутреннего и внешнего аудита [1].

Характеристика особенностей внутреннего и внешнего аудита

Элементы	Внутренний аудит	Внешний аудит
Постановка задач	Определяется руководством, исходя из потребностей управления: как внутренними подразделениями предприятия, так и предприятием в целом	Определяется договором между независимыми сторонами: предприятием и аудиторской фирмой (аудитором)
Объект	Решение отдельных функциональных задач управления, разработка и проверка информационных систем предприятия	Главным образом система учета и отчетности предприятия
Цель	Определяется руководством предприятия	Определяется законодательством по аудиту: оценка достоверности финансовой отчетности и подтверждение соблюдения действующего законодательства
Средства	Выбираются самостоятельно (либо определяются стандартами внутреннего аудита)	Определяются общепринятыми аудиторскими стандартами
Вид деятельности Организация работы	Исполнительская деятельность Выполнение конкретных заданий руководства	Предпринимательская деятельность Определяется аудитором самостоятельно, исходя из общепринятых норм и правил аудиторской проверки
Взаимоотношения	Подчиненность руководству предприятия, зависимость от него	Равноправное партнерство, независимость
Субъекты	Сотрудники, подчиненные руководству предприятия и находящиеся в штате предприятия	Независимые эксперты, имеющие соответствующий аттестат и лицензию на право заниматься этим видом предпринимательства
Квалификация	Определяется по усмотрению руководства предприятия	Регламентируется государством
Оплата	Начисление заработной платы по штатному расписанию	Оплата предоставленных услуг по договору
Ответственность	Перед руководством за выполнение обязанностей	Перед клиентом и перед третьими лицами, установленная законодательными и нормативными актами
Методы	Методы могут быть и одинаковыми при решении одинаковых задач (например, оценка достоверности информации). Имеются различия в степени точности и детальности	
Отчетность	Перед руководством	Итоговая часть аудиторского заключения может быть опубликована, аналитическая часть передается клиенту

Аудит человеческих ресурсов проводится в определенной последовательности и включает в себя упорядоченную систему способов и приемов исследования фактов в системе социально-трудовых отношений. Процесс аудита условно разделяется на отдельные этапы в зависимости от целей и задач, которые поставлены перед аудитором. Последовательность проведения аудита определяется в соответствии с согласованными с заказчиком задачами и условиями договора. При проведении аудита человеческих ресурсов можно выделить пять этапов:

- предварительный этап;
- этап планирования аудита;
- этап сбора информации;
- этап анализа информации, подготовки выводов и рекомендаций;
- этап подготовки заключения по результатам аудита персонала.

Далее, можно сказать, что кадровый аудит, как любой другой вид аудита, заканчивается написанием отчета – это всестороннее описание действий по управлению персоналом, которое включает в себя как подчеркивание сильных сторон в работе с персоналом, так и рекомендации по улучшению методов, которые являются неэффективными. Баланс сильных и слабых сторон в работе с персоналом, а также определение угроз и выявление возможности их предотвращения – цель аудиторского заключения [2].

Таким образом, в результате аудита человеческих ресурсов может быть выявлена потребность в определении, оптимизации или пересмотре организационной политики. Исследовав регулярную практику, можно найти способы ее улучшения. Это помогло бы воплотить политику компании в реальных процедурах. Неадекватные данные или их отсутствие говорят о необходимости срочного вмешательства. Главный результат эффективного аудита – выводы о том, что нужно улучшить по одному или нескольким направлениям управления человеческими ресурсами. В ходе аудита могут обнаружиться и такие важные проблемы, как отсутствие связи между обучением персонала и стратегией развития компании.

При этом главной, глобальной целью аудита персонала является оценка эффективности и производительности деятельности персонала как одного из важнейших факторов, обеспечивающих прибыльность предприятий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Жуков А.Л., Хабарова Д.В. Аудит человеческих ресурсов организации: учебное пособие. – М., 2019.
2. Аудит и контроллинг персонала организации: учебное пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М., 2007. <https://cyberleninka.ru/article/n/audit-chelovecheskih-resursov-kak-instrument-kadrovogo-menedzhmenta/viewer> (дата обращения: 03.04.2020).

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Саякбаева А.А.

*Д.э.н., профессор, зав. кафедрой «Финансы»
Кыргызского национального университета им. Ж. Баласагына,
г. Бишкек, Кыргызская Республика
E-mail: aas51@mail.ru*

Акылбекова Н.И.

*Д.э.н., доцент, руководитель программы «Менеджмент и туризм»
Университета Адам/БФЭА,
г. Бишкек, Кыргызская Республика
E-mail: nelly_a@bk.ru*

Таалайбек Темирлан

*К.э.н., доцент Международного университета инновационных технологий,
г. Бишкек, Кыргызская Республика
E-mail: tim.mister0@gmail.com*

В статье проведен анализ влияния социально-экономических факторов на развитие человеческого капитала в Кыргызской Республике. Это позволило определить, что уровень жизни населения, в частности размеры среднедушевых денежных доходов оказывают значительное влияние на продолжительность жизни. Проведен анализ соотношения прожиточного минимума и среднедушевых денежных доходов на душу населения в Кыргызстане за 2010–2018 годы, среднедушевых денежных доходов на душу населения в территориальном разрезе за 2018 год.

Ключевые слова: человеческий капитал, ожидаемая продолжительность жизни населения, среднедушевые денежные доходы населения, прожиточный минимум.

HUMAN CAPITAL AS A BASIS FOR THE DEVELOPMENT OF THE NATIONAL ECONOMY

Sayakbaeva A.A.

*Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of "Finance",
Kyrgyz National University named after J. Balasagyn,
Bishkek, Kyrgyz Republic
E-mail: aas51@mail.ru*

Akylbekova N.I.,

*Doctor of Economics, Associate Professor,
Head of the Program "Management and Tourism" at Adam University /
Bishkek Financial and Economic Academy,
Bishkek, Kyrgyz Republic
Email: nelly_a@bk.ru*

Taalaibek Temirlan

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
International University of Innovation Technologies,
Bishkek, Kyrgyz Republic
E-mail: tim.mister0@gmail.com*

The article analyzes the influence of socio-economic factors on the development of human capital in the Kyrgyz Republic. This made it possible to determine that the standard of living of the population, in particular the size of the average per capita money income, has a significant impact on life expectancy. The analysis of the ratio of the subsistence minimum and average per capita cash income in Kyrgyzstan for 2010–2018, average per capita cash income per capita in the territorial context for 2018 is carried out.

Key words: human capital, life expectancy, average per capita cash income of the population, cost of living.

В современных условиях интеграции Кыргызской Республики в международное экономическое пространство и усиления международной конкуренции роль человеческого капитала возросла, поскольку его качество определяет научно-технологический уровень производства. Здоровье и образование выступают основными составляющими человеческого капитала в общественном производстве. Ожидаемая продолжительность жизни является качественным показателем человеческого капитала, который является универсальным для анализа и сравнения на международном уровне [3, 7, 8, 11]. Первенство в рейтинге уровня продолжительности жизни в странах мира принадлежит Гонконгу. Несмотря на то, что этот административный район Китая занимает небольшую площадь и много людей испытывают дефицит в квадратных метрах. Данная страна смогла повысить продолжительность жизни людей до 83,73 лет [11, 14].

Второе место занимает Япония. В этом государстве больше всего долгожителей. Согласно статистике на 100 000 людей есть 35 человек с возрастом более 100 лет. Это очень хороший показатель. Большая часть долгожителей проживает на острове Окинава, а секрет их продолжительности жизни кроется в ежедневном употреблении морских водорослей, в которых содержатся все необходимые для организма микро и макроэлементы. Средняя продолжительность жизни в Японии – 83,3 года (табл. 1) [11, 14].

Таблица 1

Уровень продолжительности жизни в странах мира в 2017 году

РЕЙТИНГ	СТРАНА	ИНДЕКС
1	Гонконг	84.1
2	Япония	83.9
3	Швейцария	83.5
4	Испания	83.3
5	Италия	83.2
6	Сингапур	83.2
8	Исландия	82.9
9	Франция	82.7
11	Швеция	82.6
116	Россия	71.2
117	Таджикистан	71.2
118	Кыргызстан	71.1
191	Сьерра-Леоне	52.2

Источник: по данным ООН <http://www.unpopulation.org>. [14]

В данном рейтинге Кыргызстан занимает 118 место. Анализ показателя ожидаемой продолжительности жизни за 2010–2018 годы показал его рост с 65,3 года до 67,2 года у мужчин и с 73,7 года до 75,6 года у женщин. Разница между показателями продолжительности жизни женщин и мужчин в 2018 году значительная – 8,2 года, что зависит от ряда социально-экономических факторов [1, 13] (рис. 1).

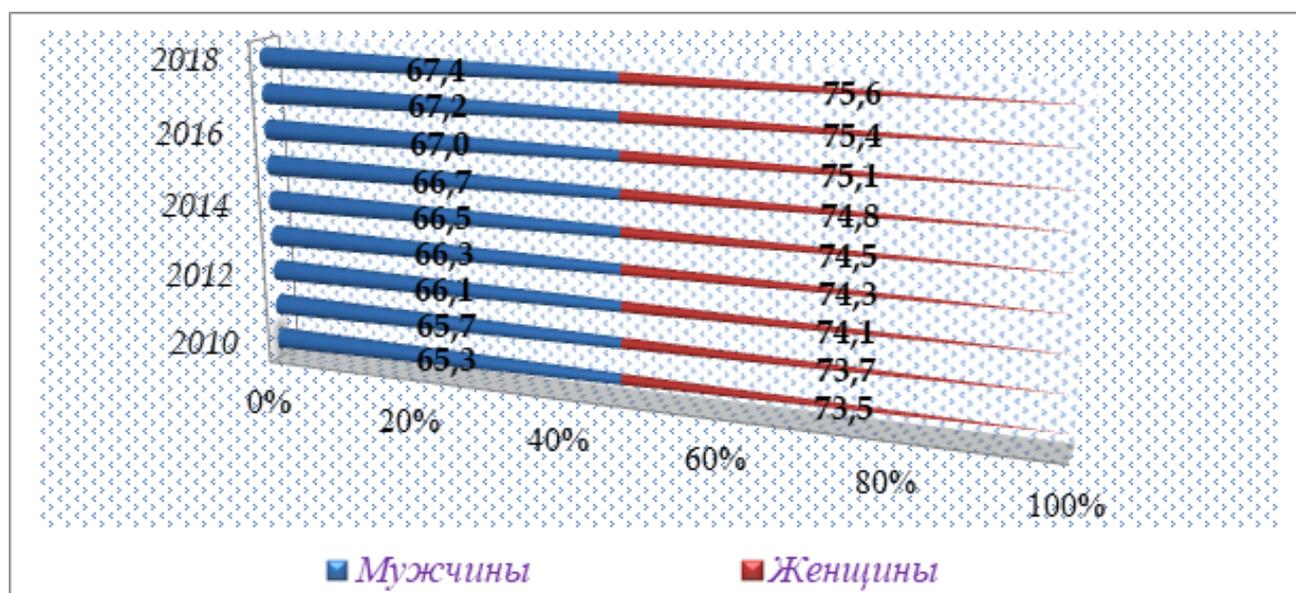


Рис. 1. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении по полу в Кыргызстане за 2010–2018 годы, лет [1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13]

На ожидаемую продолжительность жизни при рождении оказывает влияние ряд социально-экономических факторов. Для определения значимости этих факторов был проведен многофакторный корреляционно-регрессионного анализ за период 2000–2018 годы. Таким образом, в качестве результативного признака в исследовании была принята ожидаемая продолжительность жизни при рождении в КР (Y), при этом факторными признаками выбраны следующие:

- X1 – расходы государственного бюджета на здравоохранение, тыс. сом;
- X2 – среднедушевые денежные доходы на душу населения, сомов в месяц;
- X3 – выбросы загрязняющих атмосферу веществ, отходящих от стационарных источников в расчете на одного человека, килограммов;
- X4 – жилищный фонд, тыс. кв. м;
- X5 – число заболеваний с впервые установленным диагнозом (случаев).

Для определения факторов, оказывающих наибольшее влияние на ожидаемую продолжительность жизни при рождении, рассчитаем корреляционную матрицу (табл. 2) и выберем наиболее значимый фактор.

Корреляционная матрица социально-экономических факторов, оказывающих влияние на ожидаемую продолжительность жизни при рождении в Кыргызстане, рассчитанная за 2000–2018 годы

	У	X1	X2	X3	X4	X5
У	1					
X1	0,9489992	1				
X2	0,9521552	0,9774936	1			
X3	0,1857825	0,1609185	0,2153604	1		
X4	0,8082263	0,8352897	0,8579742	0,2250658	1	
X5	0,7565526	0,7827603	0,7329157	0,7329157	0,72397619	1

Источник: рассчитана по данным НСК КР [1, 2, 10, 11, 13]

Анализ мультиколлинеарности факторов, показал, что наибольшее влияние на ожидаемую продолжительность жизни при рождении оказывают фактор X1 – расходы государственного бюджета на здравоохранение; X2 – среднедушевые денежные доходы на душу населения. Так как между этими двумя факторами X1 и X2 достаточно сильная связь 0,9774936, то исключим один из них. Таким образом, наибольшее влияние на ожидаемую продолжительность жизни при рождении оказывает фактор X2 – среднедушевые денежные доходы на душу населения. Однако следует отметить, что значительная связь наблюдается также между ожидаемой продолжительности жизни и размером жилищного фонда – 0,8082263, ожидаемой продолжительности жизни и числом заболеваний с впервые установленным диагнозом – 0,7565526.

Для более точной оценки значимости фактора X2 на ожидаемую продолжительность жизни при рождении проведем регрессионный анализ. Результаты регрессионного анализа представлены в табл. 2. Коэффициент множественной корреляции составил $R=0,952155$, который указывает на прямую, существенную взаимосвязь факторов.

Коэффициент детерминации составил 0,906599 или 90,66 % (табл. 3), показывающий, что рассчитанная модель объясняет зависимость ожидаемой продолжительности жизни при рождении от среднедушевых денежных доходов на душу населения на 90,66 %, тогда как неучтенные в модели факторы составляют 9,34 %.

Регрессионный анализ зависимости ожидаемой продолжительности жизни при рождении от среднедушевых денежных доходов на душу населения

Основные показатели	Значения
Число наблюдений	19
Коэффициент множественной корреляции	0,952155
Коэффициент детерминации	0,906599
Нормированный коэффициент детерминации	0,901105
Стандартная ошибка	0,387972

Источник: рассчитана по данным НСК КР [1, 2, 10, 11, 13]

Оценка F-критерия Фишера позволяет определить адекватность модели, так с помощью расчетов было выявлено, что $F_{табл}=4,45$, а $F_{факт}=165,0$ (табл. 4).

Таблица 4

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	Дисперсия	<i>MS</i>	F-критерий Фишера	Значимость F-критерия Фишера
Регрессия	1	24,83796	24,83796	165,0118	3,53E-10
Остаток	17	2,55888	0,150522		
Итого	18	27,39684			

Источник: рассчитана по данным НСК КР [1, 2, 10, 11, 13]

Таким образом, $F_{факт}$ имеет значение большее, чем $F_{табл}$, что подтверждает значимость функции. Таким образом, уравнение регрессии зависимости ожидаемой продолжительности жизни при рождении от среднедушевых денежных доходов на душу населения имеет вид $\hat{Y}_x = 67,48 + 0,0007x$ (табл. 5).

Таблица 5

Стандартная ошибка

	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t-статистика	P-Значение
Y-пересечение	67,47693382	0,165790088	407,0022194	2,37489E-35
X 2-Среднедушевые денежные доходы на душу населения, сомов в месяц	0,000748836	5,82947E-05	12,84569263	3,52588E-10

Источник: рассчитана по данным НСК КР [1, 2, 10, 11, 13]

Анализ параметров уравнения регрессии выявила прямо пропорциональную связь среднедушевых денежных доходов на душу населения и ожидаемой продолжительности жизни при рождении, которая показывает, что при увеличении среднедушевых денежных доходов на душу населения на 1 сом в месяц ожидаемая продолжительность жизни растет на 0,0007 года.

Анализ среднедушевых денежных доходов на душу населения за 2010-2018 годы показал, что в 2010 году они не покрывали прожиточный минимум на 1008,22 сомов в месяц, тогда как в 2018 году они были уже больше прожиточного минимума на 544,80 сом в месяц. При этом среднедушевые денежные доходы в 2018 году составили 5337,33 сомов в месяц против 2494,4 сомов в месяц в 2010 году [1, 2, 10, 11, 13] (рис. 2).

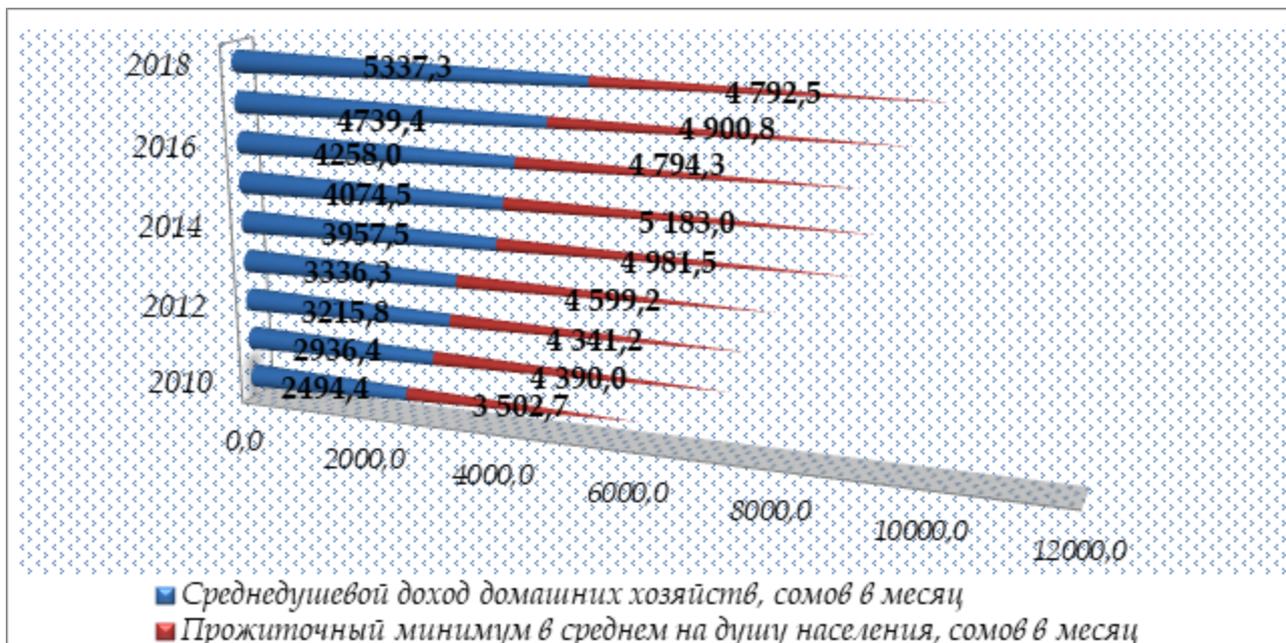


Рис. 2. Соотношение прожиточного минимума (в среднем на душу населения, сомов в месяц) и среднедушевых денежных доходов на душу населения (сомов в месяц) в Кыргызстане за 2010–2018 годы [1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13]

Рассматривая среднедушевые денежные доходы по территории, следует отметить, что наиболее низкие среднедушевые денежные доходы в 2018 году имели жители Таласской области – 4344,38 сомов в месяц, Нарынской области – 4188,99 сомов и г. Ош – 4517,80 сомов [1, 2, 8, 10, 11, 13] (рис. 3).

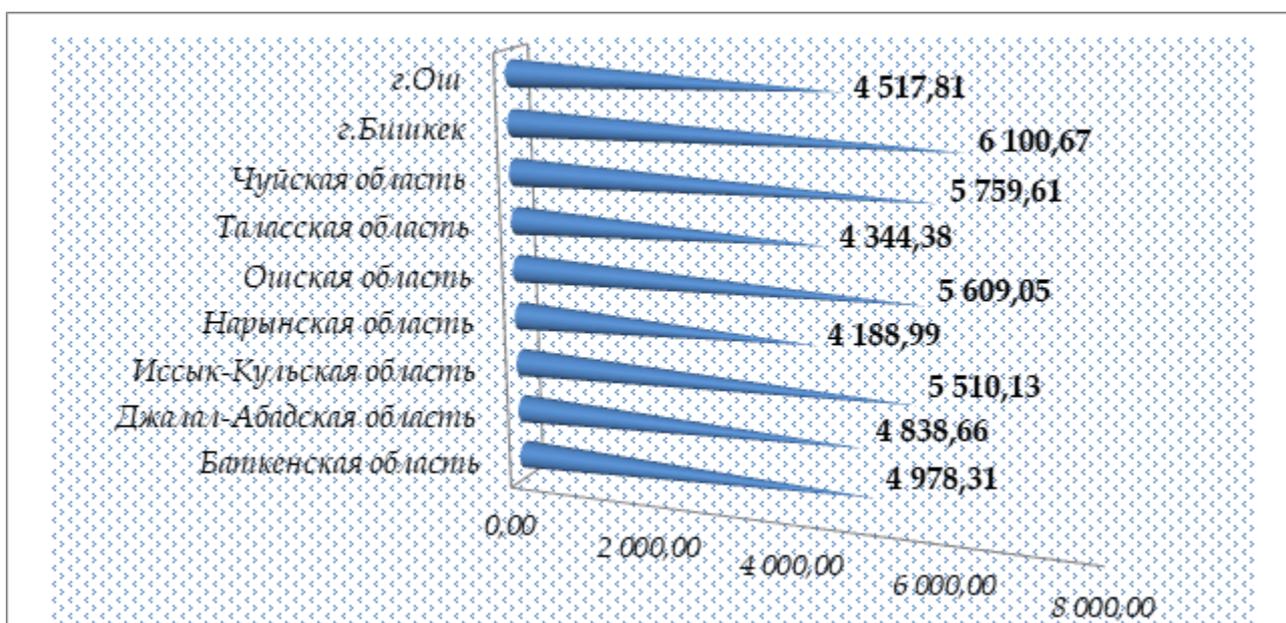


Рис. 3. Среднедушевые денежные доходы на душу населения (сомов в месяц) в Кыргызстане в территориальном разрезе в 2018 году, сом. [1, 2, 10, 11, 13]

Уровень жизни является главным фактором повышения качества человеческого капитала страны, его физического и интеллектуального потенциала, поскольку он определяет уровень рождаемости, смертности, ожидаемой продолжительности жизни, динамику внешней миграции и, в целом, демографическую ситуацию в стране [10].

В Национальной стратегии развития Кыргызской Республики на 2018–2040 годы определено, что долгосрочным приоритетом системы здравоохранения является изменение системных подходов – от борьбы с заболеваниями и их последствиями к поддержанию здорового образа жизни, основанного на предотвращении болезней, участии самого человека в управлении здоровьем, формировании ответственного отношения к сохранению, укреплению и восстановлению собственного здоровья и здоровья окружающих, что является особо актуальным в свете мирового эпидемиологического кризиса [12].

На современном этапе социально-экономического развития необходимо преодолеть узко экономический подход к модернизации экономики, так как игнорирование роли социальной составляющей постепенно приведет к кризису экономики в целом. Результатом модернизации экономики должно стать создание такой экономической системы, которая включала бы в себя преимущества современной рыночной экономики и эффективную систему социальной защиты населения, поэтому социальная составляющая экономического устройства является приоритетной задачей государства. Социальная политика государства должна быть направлена на повышение уровня и качества жизни населения страны, а экономика должна быть «зеленой». Социальная политика государства должна строиться на базе комплексного стратегического плана и должна быть направлена на повышение продолжительности жизни населения, рождаемости, снижения смертности путем инвестирования в здравоохранения, повышение качества жизни и культуры населения, усиление социальной защиты и социального страхования населения и т. д. [3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Демографический ежегодник Кыргызской Республики. 2010-2018. Статсборник. – Бишкек: Нацстатком КР, 2010–2019. – 317 с.
2. Уровень жизни населения Кыргызской Республики. 2010-2018. Статсборник. – Бишкек: Нацстатком КР, 2010–2019. – 138 с.
3. Саякбаева А.А. Социальная защита населения: Теория, практика, проблемы и решения. – Бишкек, КНУ им. Ж.Баласагына, 2006. – 226 с.
4. Саякбаева А.А., Акылбекова Н.И. Охрана здоровья населения: теория, практика проблемы и перспективы. – Бишкек. – Алтын Принт, 2019. – 378 с.
5. Саякбаева А.А. [и др.] Человеческий потенциал как фактор развития экономики // Известия Исык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии, VII Израильские чтения, 2018. – С. 74–81.

6. Саякбаева А.А. [и др.] Статистический анализ индикаторов реализации Национальных программ охраны здоровья населения Кыргызской Республики // Евразийское Научное Объединение. – М.: ЕНО. – 2018. – № 9 (43). – С. 80-83.
7. Саякбаева А.А. [и др.] Роль социальной составляющей в развитии экономики // Евразийское Научное Объединение. – М.: ЕНО, 2018. – Т. 3. – № 2 (36). – Февраль, 2018. – С. 164–167.
8. Проблемы и векторы регионального развития Кыргызской Республики. Коллективная монография / А.А. Саякбаева, Н.И. Акылбекова, Темирлан Таалайбек; под общ. ред. Т.К. Камчыбекова, К.А. Атышова – Бишкек: КЭУ, 2018. – С. 166–230.
9. Саякбаева А.А., Акылбекова Н.И. Уровень жизни населения как детерминанта развития общества / Под общ. ред. В.Н. Глаза, В.И. Бережного // В сб.: Современная наука и инновационные образовательные технологии. – Ставрополь, 2019. – С. 133–135.
10. Саякбаева А.А. [и др.] Проблемы развития человеческого капитала в Кыргызской Республике // Сб. материалов Международной науч.-практ. конференции, посвящ. 720-летию Золотой орды, 12–13 марта 2020. – Алматы: Академия Кайнар 12–13 марта 2020. – С. 296–301.
11. Таалайбек Темирлан. Демопоказатели социально-экономического развития Кыргызской Республики // Известия Иссык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. – 2019. – № 3. – С. 14–19.
12. О Национальной стратегии развития Кыргызской Республики на 2018–2040 годы: Указ Президента КР от 31 октября 2018 года УП № 221.
13. <http://www.stat.kg> – официальный сайт НСК КР.
14. <http://www.unfpa.org> – официальный сайт United Nations Population Fund (UNFPA) Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения.

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Гагаринская Г.П.

Зав. кафедрой, д.э.н., профессор кафедры

«Экономика и управление организацией»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: eyo080505@mail.ru

В статье авторы проводят анализ управленческого труда на предприятии и оценку его эффективности. Изучен хронометраж рабочего времени руководителя. Предложены рекомендации для повышения культуры трудового поведения. Проанализирована оценка использования рабочего времени руководителя и разработаны мероприятия по повышению эффективности труда руководителя.

Ключевые слова: управление, человеческие ресурсы, время, бизнес-процессы, менеджеры.

AN INNOVATIVE APPROACH TO LABOR EFFICIENCY IN MANAGEMENT PERSONNEL

Gagarinskaia G.P.

Head of the Department, Doctor of Economics,

Professor of the Department of Economics and Organization Management,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: eyo080505@mail.ru

In the article, the authors analyse the management work at the enterprise and assess its effectiveness. The timing of the manager's working time has been studied. Recommendations for improving the culture of labor behavior are offered. The assessment of the use of the manager's working time has been analysed and measures have been developed to improve the efficiency of the manager's work.

Key words: human resources, management, business processes, time, directors.

Инновации в трудовой деятельности руководителей промышленных предприятий понимается, как способность компании реализовывать свои бизнес-цели.

Человеческие ресурсы признаны одним из наиболее ценных активов для промышленных предприятий. Цель данного исследования – совершенствование организации управленческого труда и оценке его эффективности, на основе внедрение новых практик и методов их профессионального развития.

Авторы в данном исследовании обозначили следующие задачи:

– провести анализ управленческого труда на предприятии ООО «Газпром трансгаз Самара»;

– на основе анализа слабых мест в организации относительно развития управленческого труда, дать эффективные рекомендации по повышению эффективности деятельности руководителя отдела;

- моделирование предложенных рекомендаций совершенствования труда руководителей ООО «Газпром трансгаз Самара»;
- оценить социально-экономическую эффективность предложенных рекомендаций.

Наиболее ожидаемыми результатами после разработки и моделирования рекомендаций в сфере повышения качества управленческого труда:

- снижение уровня стрессогенности организационной среды;
- повышение лояльности работников к руководителю и организации в целом;

Возрастная структура рабочей силы филиала УТТиСТ ООО «Газпром трансгаз Самара» за 2019 год представлена в виде табл. 1.

Таблица 1

Возрастная структура рабочей силы ООО «Газпром трансгаз Самара»

Категории персонала	до 20 лет	от 21 до 30 лет	от 31 до 40 лет	от 41 до 49 лет	50 лет и старше	из них		Итого
						женщины 55 лет и старше	мужчины 55 лет и старше	
Руководители	0	5	25	5	3	1	2	38
Специалисты	0	7	26	29	30	0	10	92
Рабочие	50	79	101	68	44	0	15	342
Всего	50	91	152	102	77	1	27	472

Из данных таблицы видно, что больше всего руководителей на предприятии возрастом от 31 до 40 лет.

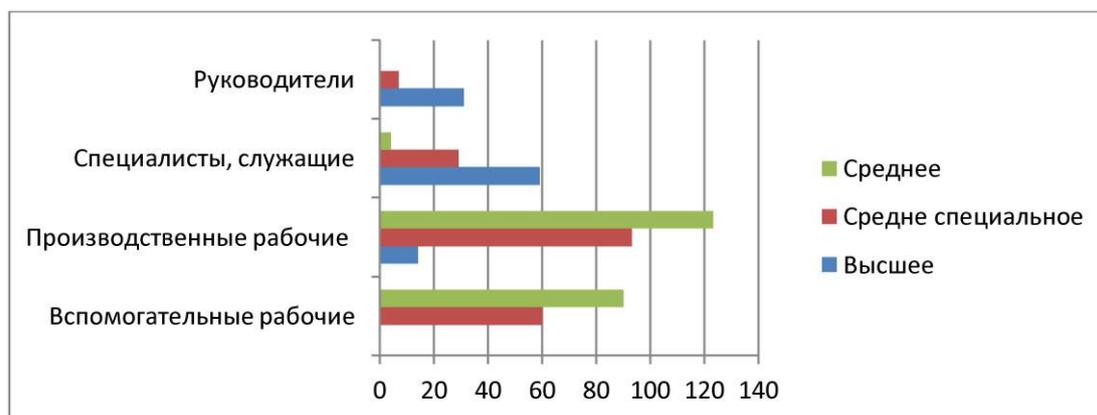
Далее необходимо провести анализ уровня образования в УТТиСТ ООО «Газпром трансгаз Самара». Далее представлена табл. 2, в которой показан уровень образования сотрудников на разных занимаемых должностях.

Таблица 2

Образовательная структура УТТиСТ ООО «Газпром трансгаз Самара»

Образование	Вспомогательные рабочие	Производственные рабочие	Специалисты, служащие	Руководители	Итого
Высшее	0	14	59	31	73
Средне специальное	60	93	29	7	182
Среднее	90	123	4	0	217
Всего	150	230	92	38	472

Наглядно это можно увидеть на рисунке.



Соотношение рабочей силы по образовательной структуре

Проанализируем структуру рабочей силы по стажу работы.

Исходя из данных таблицы, можно сказать, что основной процент руководителей, специалистов и рабочих, находящихся в штате организации на настоящий момент, занимаются трудовой деятельностью в ООО «Газпром трансгаз Самара» в среднем от 5 до 20 лет, что говорит о высоком уровне лояльности к организации. Самый высокий процент среди руководителей, работающих в организации от 5 до 10 лет, что также говорит о высокой квалификации работников данной группы. Количество сотрудников, работающих в организации от 10 до 20 лет также высоко, самые высокие показатели здесь среди руководителей и представителей рабочих профессий. Самый низкий показатель наблюдается среди руководителей, которые проработали в компании менее года. Это все говорит о том, что большая часть руководящего состава имеет большой опыт в управлении человеческими ресурсами, но за последний год на предприятии появилось 5 % новых руководителей, пришедших из других компаний, переведенных из других подразделений и получивших продвижение по службе из числа имеющихся человеческих ресурсов.

В ООО «Газпром трансгаз Самара» действует программа повышения квалификации, подготовка и переподготовка персонала. Также отдел кадров осуществляет контроль за разработкой программ и учебно-методических планов, в которых определяются продолжительность обучения и его содержание. В учебном процессе применяются более 120 видеофильмов, более 60 компьютерных тренажеров — имитаторов и автоматизированных обучающих систем. Обучение на собственной учебной базе проводится по 20 рабочим профессиям. Организуется обучение работников Общества в более чем 70 учебных учреждениях городов России, а также за рубежом. В 2003 г. на предприятии возрождена старая советская традиция конкурсов профессионального мастерства. С 2005 года конкурсы проводятся в форме единого фестиваля.

Также, в целях привлечения молодых специалистов в организацию ООО «Газпром трансгаз Самара» регулярно проводит работу с молодежью.

Каждый год штат сотрудников предприятия пополняется молодыми специалистами и работниками, чей возраст не превышает 30 лет. В Обществе работает более 140 молодых специалистов.

В 2003 году на предприятии создан Совет молодежи, который помогает молодым сотрудникам адаптироваться в новом коллективе, максимально раскрыть свой интеллектуальный, профессиональный и творческий талант.

Ежегодно проходит научно-техническая конференция молодых специалистов и молодых работников ООО «Газпром трансгаз Самара». Раз в два года эта конференция проводится с участием молодых специалистов из других дочерних предприятий «Газпрома». Большинство разработок, которые представляют на конференции молодые сотрудники, внедрены на практике.

Для анализа использования рабочего времени руководящих работников ООО «Газпром трансгаз Самара», был использован метод фотографирования рабочего дня сотрудников, которые подробно изучают, насколько эффективно руководители различных уровней используют свое время в течение рабочего дня. Наблюдение велось за начальником сметного контрактного отдела в течение двух недель, а именно десяти рабочих дней, режим работы с 8.00 до 18.00 и регулируемым перерыв с 13.00 до 14.00, суммарное время составило 5400 минут.

На основании усредненных данных за весь период наблюдения был рассчитан коэффициент использования рабочего времени ($K_{исп}$) руководителем управления УТТИСТ, согласно формуле (1).

$$K_{исп} = \frac{ПЗ+ОР+От+ОТП}{\Sigma \text{затрат}} + П. \quad (1)$$
$$K_{исп} = \frac{45 + 640 + 45 + 0}{730} \times 100 \% + 26 \% = 126 \%$$

Исходя из расчетов, можно сказать, что из положенных в соответствии с рабочим регламентом 540 минут в день, руководитель управления УТТИСТ работает 730 минут в день, то есть избыточное время работы составляет 190 минут или 26 % времени. Это указывает на высокую нагрузку руководителей или неоптимальное использование их рабочего времени.

Следует отметить, что данный руководитель планирует день лишь частично, это связано с внезапным появлением незапланированных дел в течение дня, которые невозможно предсказать.

Оценка эффективности предложенных рекомендаций по улучшению организации управленческого труда в ООО «Газпром трансгаз Самара»

Для оценки эффективности предложенных рекомендаций будет использоваться метод оценки использования рабочего времени. Для этого на основе научных, эмпирических данных, будет прогноз распорядка рабочего дня руководителя с учетом предложенных рекомендаций.

Из прогноза следует, что количество часов, затраченных руководителем на выполнение тех же функций, значительно уменьшится. А именно, за счет делегирования полномочий с секретарем удалось сэкономить время на составлении планов по приходам и телефонных разговорах. Также за счет большего доверия сотрудникам и поднятию моральных характеристик в коллективе, удалось меньше уделять времени проверке заключаемых договоров и документаций.

За счет дневника учета посетителей руководитель успевает заранее подготовить решение вопросов, за счет чего многие должностные обязанности стали проходить быстрее, однако пришлось добавить пункт о непосредственной подготовке к запросам посетителей.

Вдобавок ко всему, в рабочее время руководителя появилась возможность знакомиться с современной управленческой литературой, для того чтобы принимать более взвешенные и правильные управленческие решения.

На основании прогнозов мероприятий по усовершенствованию организации работы в течение дня руководителя выявим фактические затраты рабочего дня.

На основании рассчитанных данных определим коэффициент использования рабочего времени ($K_{исп}$) руководителем, согласно формуле (1).

$$K_{исп} = \frac{40 + 455 + 45 + 0}{540} \times 100 \% = 100 \%$$

Исходя из расчетов, можно сказать, что из положенных в соответствии с рабочим регламентом 540 минут в день, руководитель работает 540 минут в день, то есть избыточной отработки удалось полностью избежать.

Заключение

Был проведен анализ состояния организации управленческого труда персонала в ООО «Газпром трансгаз Самара», на основе методики фотографирования рабочего дня была построена таблица фактических затрат рабочего времени руководителя в результате которого выяснилось о переработке и не рациональном использовании рабочего времени. Также выяснились различные проблемы, связанные с организацией рабочего времени руководителя, делегирования полномочий, мотивации сотрудников и внутреннего климата организации.

На основании анализа управленческого труда было представлено 9 рекомендаций по улучшению организации управленческого труда на предприятии, а именно:

- планирование приёмных часов руководителя;
- использование планирования рабочего дня;
- организация рабочего места по принципу «органайзера»;
- создание «свободного часа», для возможности работы с важными документами;
- усовершенствование делегирования полномочий;
- повышение квалификации и самообразование;

- улучшение климата в коллективе за счет неформальных мероприятий;
- быть ближе к коллективу, а именно контактировать с рабочими не только в своём кабинете, но и у них на трудовых местах;
- массовые совещания сотрудников.

Была проведена оценка эффективности предложенных мероприятий по методу оценки использования рабочего времени. Были спрогнозированы теоретически обоснованные изменения в распорядке дня, согласно приведённым рекомендациям. В результате чего удалось устранить переработку руководителя и добавить время для повышения профессиональных характеристик.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гагаринская Г.П., Симонов С.В., Шмидт А.В. Повышение результативности труда работников нефтегазовой промышленности на основе целевой модели системы оплаты труда // Финансовая экономика. – Вып. 1. – 2019. – С. 154–159.
2. Гагаринский А.В., Гагаринская Г.П., Симонов С.В., Шмидт А.В. Управление рабочим временем при работе вахтовым методом на нефтедобывающем предприятии // Экономика и предпринимательство. – Вып. 1. – 2018. – С. 611–616.
3. Концепции и программы энергосбережения [Электронный ресурс] // ПАО «Газпром». – Режим доступа: <http://www.gazprom.ru/nature/energy/>
4. Многополярная энергия. Газпром в цифрах: 2011–2015 [Электронный ресурс] // ПАО «Газпром». – 2015. – Режим доступа: <http://www.gazprom.ru/f/posts/26/228235/gazprom-in-figures-2011-2015-ru.pdf>
5. Устав Публичного Акционерного Общества «Газпром» решением годового Общего собрания акционеров ОАО «Газпром» от 26 июня 2015 г., протокол № 1, с изменениями, внесенными решением годового Общего собрания акционеров ПАО «Газпром» от 30 июня 2016 г., протокол № 1 // Режим доступа: <http://www.gazprom.ru/f/posts/60/091228/gazprom-articles-2015-06-26-ru-ms.pdf>

ПРИМЕНЕНИЕ МНОГОКРИТЕРИАЛЬНОГО АНАЛИЗА К ПРИНЯТИЮ РЕШЕНИЙ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА БАЗЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ МЕТОДА TOPSIS

Гагаринский А.В.

*К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: cantstoped@gmail.com*

Осипова А.В.

*Преподаватель кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: arinashmidt95@mail.ru*

Гагаринская Г.П.

*Зав. кафедрой, д.э.н., профессор кафедры
«Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: eyo080505@mail.ru*

Авторы применяют многокритериальный анализ к принятию решений в управлении человеческими ресурсами на базе интеллектуальных технологий метода TOPSIS для подбора персонала нефтегазового комплекса, что позволяет привлечь на вакантные должности компетентных специалистов, которые будут эффективно решать задачи, поставленные руководством.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, интеллектуальные технологии, экономико-математическое моделирование, экспертная оценка.

APPLICATION OF MULTICRITERIA ANALYSIS TO DECISION MAKING IN ENTERPRISE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT BASED ON THE INTELLECTUAL TECHNOLOGIES OF THE TOPSIS METHOD

Gagarinskii A.V.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: cantstoped@gmail.com*

Osipova A.V.

*Lecturer, Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: arinashmidt95@mail.ru*

Gagarinskaia G.P.

*Head of the Department, Doctor of Economics, Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: eyo080505@mail.ru*

In the article, the authors apply multicriteria analysis to decision-making in human resource management based on the intellectual technologies of the TOPSIS method for selecting personnel in the oil and gas complex, which allows attracting competent specialists to vacant positions that will effectively solve the tasks set by the leadership.

Key words: human resources, intelligent technologies, economic and mathematical modeling, expert assessment.

Вопрос эффективного управления человеческими ресурсами всегда являлся приоритетным для руководства любого предприятия. Ведь от того насколько качественно выстроена работа персонала будет зависеть ключевой результат деятельности компании – прибыль. Современному предприятию недостаточно только производить качественную продукцию, повышать производительность, увеличивать сбытовую сеть, необходимо повышать социальную и экологическую ответственность бизнеса перед своим персоналом и обществом в целом. Управление устойчивым развитием компании является важным аспектом для достижения успеха всего предприятия. Все компании нефтяной промышленности входящие в рейтинг Fortune Global 500 в 2019 году большое внимание уделяют вопросам устойчивого развития. Большинство из них являются членами Глобального договора ООН (UN Global Compact) – самой широкой международной инициативы в области социальной ответственности, объединяющей свыше 12 тысяч компаний более чем из 160 стран [4]. Из отечественных компаний в рейтинг Fortune Global 500 входят ПАО «Газпром» (42-е место), Лукойл (50-е место), ПАО «НК «Роснефть» (86-е место) и Сбербанк (255-е место) [2]. Для руководства крупных нефтяных корпораций управление устойчивым развитием компании уже стало само разумеющимся. Устойчивое развитие помогает повысить ценность компании среди государственных регулирующих структур, сотрудников, инвесторов, потребителей, общества, некоммерческих организациями, экоактивистов. Вследствие сокращения природных ресурсов, повышения ожиданий стейкхолдеров, появления запроса на прозрачность ведения бизнеса повышается участие персонала в корпоративной социальной и экологической ответственности бизнеса на всех уровнях управления. Функция управления человеческими ресурсами должна являться одной из ключевых при формировании стратегии устойчивого развития компании. Поэтому у многих компаний появилась необходимость в формировании модели стратегического управления человеческими ресурсами в вопросах корпоративной социальной и экологической ответственности бизнеса.

Таким образом, рабочая сила в ближайшие десятилетия становится решающим фактором конкурентоспособности российской экономики и общественного благополучия. Высокое качество результативности труда является условием успешного развития экономики и обеспечения экономического роста.

Предложен методологический подход к многокритериальному анализу и принятию решений в управлении человеческими ресурсами нефтегазового комплекса на базе интеллектуальных технологий и метода TOPSIS.

В управлении человеческими ресурсами задача отбора персонала имеет большое значение, так как только при наличии квалифицированного персонала организация может успешно функционировать.

Поэтому вопросы принятия кадровых решений, свободных от субъективизма, являются достаточно актуальными. Трудности, с которыми сталкиваются организации в процессе определения кандидата, наиболее приемлемого требованиям конкретной должности, как в плане профессиональной пригодности, так и с позиций соответствия корпоративному стилю, обуславливают необходимость разработки и совершенствования научных подходов к управлению кадровой политикой.

Предложенный инструментальный подход был апробирован в процессе решения задач отбора и приема на работу для оценки кандидатов. Эксперименты проводились для оценки кандидатов, претендующих на должность в Отдел управления человеческими ресурсами ПАО Роснефть. С этой целью были реализованы следующие действия

1. С участием четырех экспертов для приема на работу в Отдел УЧР была сформирована система критериев (табл. 1). На основе метода попарного сравнения [1] определены коэффициенты относительной важности критериев и частных критериев. При этом рассмотрена также задача выявления противоречий в экспертных оценках [1]. На основе полученных результатов выявлены коэффициенты относительной важности критериев и частных критериев, а также веса частных критериев, с которыми они участвуют при расчете интегральной оценки критерия К.

Таблица 1

Коэффициенты относительной важности критериев и частных критериев, веса частных критериев в К

критерии	коэффициенты относительной важности критериев	частные критерии	коэффициенты относительной важности частных критериев	весовые коэффициенты частных критериев
К ₁ Профессиональные (образование, знания, профессиональные навыки, умения и т. п.)	0.11	k ₁₁ соответствие полученного образования требованиям рабочего места	0.54	0.06
		k ₁₂ научно-исследовательские способности	0.46	0.05
К ₂ Мотивационные	0.08	k ₂₁ целеустремленность	0.47	0.04
		k ₂₂ ориентация на результат	0.53	0.04
К ₃ Деловые	0.4	k ₃₁ трудолюбие	0.2	0.08
		k ₃₂ креативность	0.22	0.13
		k ₃₃ инициативность	0.26	0.10
		k ₃₄ самостоятельность	0.32	0.09
К ₄ Личностные	0.1	k ₄₁ трудолюбие	0.63	0.06
		k ₄₂ обучаемость	0.37	0.04
К ₅ Индивидуально-психологические и здоровье	0.31	k ₅₁ физическое здоровье	0.35	0.11
		k ₅₂ нервно-психологическая устойчивость	0.65	0.20

2. Полученный на основе оценки указанных частных критериев интегральный показатель (коэффициент близости сравниваемых альтернатив) $\phi(x)$ i выражает определенное на интервале $[0,1]$ значение степени шанса приема на работу каждого кандидата x_i . Значения этой величины позволяют принять заключительное решение относительно каждого альтернативного претендента. В процессе проведения экспериментов по приему на работу экспертами были сформулированы следующие варианты возможных заключительных решений:

- если $\phi(x_i) \in [0, 0.25)$, то претендент явно не соответствует требованиям должности, т. е. кандидатура однозначно отклоняется;
- если $\phi(x_i) \in [0.25, 0.50)$, то претендент слабо соответствует требованиям должности, поэтому его найм представляет большой риск;
- если $\phi(x_i) \in [0.50, 0.65)$, то претендент частично (в некоторой степени) соответствует требованиям рабочего места. Прием кандидата на работу связан с небольшим риском, который может компенсироваться в процессе работы за счет высоких показателей по другим компетенциям;
- если $\phi(x_i) \in [0.65, 0.8)$, то претендент соответствует требованиям рабочего места при том, что некоторые показатели могут быть легко восполнены в процессе адаптации
- если $\phi(x_i) \in [0.8, 1]$, то претендент полностью соответствует всем требованиям рабочего места.

3. Определены коэффициенты компетентности экспертов, участвующих в оценке претендентов на трудоустройство. Эти коэффициенты определены с использованием метода попарного сравнения.

В табл. 2 представлена матрица попарного сравнения компетентности экспертов в соответствующей сфере, построенная на основе лингвистического выражения «небольшое превосходство эксперта 1 и эксперта 4 над экспертом 2 и экспертом 3».

Таблица 2

**Матрица попарного сравнения
и коэффициенты компетентности экспертов**

Попарное сравнение экспертов	E1	E2	E3	E4	Коэффициенты компетентности экспертов (v_i)
E1	1	3	3	1	0,375
E2	0,33	1	1	0,33	0,125
E3	0,33	1	1	0,33	0,125
E4	1	3	3	1	0,375

В результате попарного сравнения получены следующие значения коэффициентов компетентности экспертов: $v_1=0,375$, $v_2=0,125$, $v_3=0,125$, $v_4=0,375$.

4. С участием четырех экспертов на основе семиуровневых лингвистических переменных проведена оценка на степень удовлетворения (принадлежность) 12 частным критериям трех кандидатов на вакантное место, прошедших требуемые этапы отбора.

5. С учетом степеней принадлежности (удовлетворения) трех кандидатов (альтернатив) 12 частным критериям на основе оценок четырех экспертов построена $3 \times 12 \times 4$ -мерная обобщенная матрица трапециевидных нечетких чисел (табл. 3).

Таблица 3

Матрица трапециевидных нечетких чисел, отражающих принадлежности альтернатив частным критериям

Частные критерии	альтернативы	Эксперты			
		Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3	Эксперт 4
k_{11}	x_1	(7,8,8,9)	(7,8,8,9)	(7,8,8,9)	(7,8,8,9)
	x_2	(7,8,8,9)	(8,9,10,10)	(4,5,5,6)	(5,6,7,8)
	x_3	(7,8,8,9)	(7,8,8,9)	(8,9,10,10)	(7,8,8,9)
k_{12}	x_1	(8,9,10,10)	(8,9,10,10)	(7,8,8,9)	(8,9,10,10)
	x_2	(5,6,7,8)	(7,8,8,9)	(8,9,10,10)	(5,6,7,8)
	x_3	(7,8,8,9)	(8,9,10,10)	(8,9,10,10)	(4,5,5,6)
k_{21}	x_1	(7,8,8,9)	(7,8,8,9)	(4,5,5,6)	(5,6,7,8)
	x_2	(7,8,8,9)	(8,9,10,10)	(8,9,10,10)	(7,8,8,9)
	x_3	(8,9,10,10)	(7,8,8,9)	(7,8,8,9)	(8,9,10,10)
k_{22}	x_1	(5,6,7,8)	(7,8,8,9)	(8,9,10,10)	(7,8,8,9)
	x_2	(8,9,10,10)	(8,9,10,10)	(8,9,10,10)	(8,9,10,10)
	x_3	(7,8,8,9)	(8,9,10,10)	(7,8,8,9)	(7,8,8,9)
k_{31}	x_1	(7,8,8,9)	(5,6,7,8)	(8,9,10,10)	(7,8,8,9)
	x_2	(8,9,10,10)	(7,8,8,9)	(7,8,8,9)	(8,9,10,10)
	x_3	(7,8,8,9)	(8,9,10,10)	(8,9,10,10)	(7,8,8,9)

6. Элементы матрицы агрегированных трапециевидных нечетких чисел с использованием формулы (5) умножаются на веса частных критериев и результаты нормализуются (табл. 4, 5).

Элементы нормализованной матрицы принятия решений

Частные критерии	альтернативы	Эксперты				Агрегированные трапециевидные нечеткие числа
		Эксперт 1 ($v_1=0,375$)	Эксперт 2 ($v_2=0,125$)	Эксперт 3 ($v_3=0,125$)	Эксперт 4 ($v_4=0,375$)	
k_{11}	x_1	(2.625,3,3,3.375)	(0.875,1,1,1.125)	(0.875,1,1,1.125)	(2.625,3,3,3.375)	(0.875,2,2,3.375)
	x_2	(2.625,3,3,3.375)	(1,1.125,1.25,1.25)	(0.5,0.625,0.625,0.75)	(1.875,2.11,2.625,3.375)	(0.5,1.715, 1.88, 3.375)
	x_3	(2.625,3,3,3.375)	(0.875,1,1,1.125)	(1,1.125,1.25,1.25)	(2.625,3,3,3.375)	(0.875,2.031,2.06, 3.375)
k_{12}	x_1	(3, 3.375,3.75,3.75)	(1,1.125,1.25,1.25)	(0.875,1,1,1.125)	(3, 3.375,3.75,3.75)	(0.875,2.219,2.44,3.75)
	x_2	(1.875,2.11,2.625,3.375)	(0.875,1,1,1.125)	(1,1.125,1.25,1.25)	(1.875,2.11,2.625,3.375)	(0.875,1.586,1.926,3.375)
	x_3	(2.625,3,3,3.375)	(1,1.125,1.25,1.25)	(1,1.125,1.25,1.25)	(1.4, 1.875,1.875,2.11)	(1.1,1.781,1.846,3.375)
k_{21}	x_1	(2.625,3,3,3.375)	(0.875,1,1,1.125)	(0.5,0.625,0.625,0.75)	(1.875,2.11,2.625,3.375)	(0.5, 1.684, 1.862, 3.375)
	x_2	(2.625,3,3,3.375)	(1,1.125,1.25,1.25)	(1,1.125,1.25,1.25)	(2.625,3,3,3.375)	(1, 2.062, 2.125, 3.375)
	x_3	(3, 3.375,3.75,3.75)	(0.875,1,1,1.125)	(0.875,1,1,1.125)	(3, 3.375,3.75,3.75)	(0.875, 2.188, 2.385, 3.75)
k_{22}	x_1	(1.875,2.11,2.625,3.375)	(0.875,1,1,1.125)	(1,1.125,1.25,1.25)	(2.625,3,3,3.375)	(0.875, 1.809, 1.969, 3.375)
	x_2	(3, 3.375,3.75,3.75)	(1,1.125,1.25,1.25)	(1,1.125,1.25,1.25)	(3, 3.375,3.75,3.75)	(1, 2.25, 2.5, 3.75)
	x_3	(2.625,3,3,3.375)	(1,1.125,1.25,1.25)	(0.875,1,1,1.125)	(2.625,3,3,3.375)	(0.875, 2.031, 2.062, 3.375)
k_{31}	x_1	(2.625,3,3,3.375)	0.625,0.75,0.875,1	(1,1.125,1.25,1.25)	(2.625,3,3,3.375)	(0.5, 1.68, 1.835, 3.375)
	x_2	(3, 3.375,3.75,3.75)	(0.875,1,1,1.125)	(0.875,1,1,1.125)	(3, 3.375,3.75,3.75)	(0.875, 2.19, 2.38,3.75)
	x_3	(2.625,3,3,3.375)	(1,1.125,1.25,1.25)	(1,1.125,1.25,1.25)	(2.625,3,3,3.375)	(1, 2.03, 2.08, 3.375)

Таблица 5

Элементы нормализованной матрицы принятия решений

Частные критерии	Альтернативы	весовые коэффициенты частных критериев	элементы взвешенной нечеткой матрицы (x100)	элементы нормализованной матрицы принятия решений
k_{11}	x_1	0.06	(5.25, 12, 12, 20.25)	(0.259, 0.592, 0.592, 1)
	x_2		(3, 10.29, 11.28, 20.25)	(0.148, 0.508, 0.557, 1)
	x_3		(5.25, 12.186, 12.36, 20.25)	(0.259, 0.601,0.61, 1)
k_{12}	x_1	0.05	(4.375, 11.08, 12.2, 18.75)	(0.233, 0.59, 0.65, 1)
	x_2		(4.375, 7.93, 9.63, 16.875)	(0.233, 0.422, 0.513, 0.9)
	x_3		(5.5, 8.905, 9.23, 16.875)	(0.293, 0.474, 0.492, 0.9)
k_{21}	x_1	0.04	2, 6.736, 7.448, 13.5)	(0.133, 0.449, 0.496, 0.9)
	x_2		(4, 8.248, 8.5, 13.5)	(0.266, 0.549, 0.566, 0.9)
	x_3		(3.5, 8.752, 9.54, 15)	(0.233, 0.583, 0.636, 1)
k_{22}	x_1	0.04	(3.5, 7.236, 7.876, 13.5)	(0.233, 0.482, 0.525, 0.9)
	x_2		(4, 9, 10, 15)	(0.266, 0.6, 0.667, 1)
	x_3		(3.5, 8.124, 8.248, 13.51)	(0.233, 0.541, 0.549, 0.9)
k_{31}	x_1	0.08	(4, 13.44, 14.68, 27)	(0.133, 0.448, 0.489, 0.9)
	x_2		(7, 17.52, 19.04, 30)	(0.233, 0.584, 0.634, 1)
	x_3		(8, 16.24, 16.64, 27)	(0.266, 0.541, 0.554, 0.9)

7. В соответствии с выражениями (7)–(10) формируется интегральная матрица нечетких идеальных позитивных (наилучших) и нечетких идеальных негативных (наихудших) решений, представленная в табл. 6.

Интегральная матрица

Частные критерии	X^*	X^*
k_{11}	(1,1,1,1)	(0.148, 0.148, 0.148, 0.148)
k_{12}	(1,1,1,1)	(0.233, 0.233, 0.233, 0.233)
k_{21}	(1,1,1,1)	(0.133, 0.133, 0.133, 0.133)
k_{22}	(1,1,1,1)	(0.233, 0.233, 0.233, 0.233)
k_{31}	(1,1,1,1)	(0.133, 0.133, 0.133, 0.133)
k_{32}	(1,1,1,1)	(0.162, 0.162, 0.162, 0.162)
k_{33}	(1,1,1,1)	(0.133, 0.133, 0.133, 0.133)
k_{34}	(1,1,1,1)	(0.259, 0.259, 0.259, 0.259)
k_{41}	(1,1,1,1)	(0.166, 0.166, 0.166, 0.166)
k_{42}	(1,1,1,1)	(0.259, 0.259, 0.259, 0.259)
k_{51}	(1,1,1,1)	(0.233, 0.233, 0.233, 0.233)
k_{52}	(1,1,1,1)	(0.148, 0.148, 0.148, 0.148)

8. Результаты рассчитанных на основе формулы (11) по значению каждого частного критерия расстояний альтернатив до ИПР представлены в табл. 7.

Таблица 7

Расстояний альтернатив до ИПР по значению каждого частного критерия

Частные критерии	$D(x_1X^*)$	$D(x_2X^*)$	$D(x_3X^*)$
k_{11}	0.46	0.539	0.463
k_{12}	0.467	0.54	0.504
k_{21}	0.573	0.483	0.472
k_{22}	0.51	0.449	0.501
k_{31}	0.575	0.472	0.488
k_{32}	0.501	0.502	0.543
k_{33}	0.449	0.501	0.573
k_{34}	0.476	0.463	0.481
k_{41}	0.472	0.501	0.505
k_{42}	0.506	0.48	0.463
k_{51}	0.491	0.522	0.448
k_{52}	0.462	0.545	0.442

9. Результаты рассчитанных на основе формулы (12) по значению каждого частного критерия расстояний альтернатив до ИПР приведены в табл. 8.

Расстояний альтернатив до ИНР по значению каждого частного критерия

Частные критерии	$D(x_1X^*)$	$D(x_2X^*)$	$D(x_3X^*)$
k_{11}	0.531	0.636	0.537
k_{12}	0.417	0.372	0.481
k_{21}	0.452	0.491	0.551
k_{22}	0.383	0.476	0.398
k_{31}	0.45	0.55	0.486
k_{32}	0.458	0.523	0.427
k_{33}	0.563	0.483	0.452
k_{34}	0.421	0.443	0.428
k_{41}	0.522	0.455	0.515
k_{42}	0.412	0.419	0.443
k_{51}	0.457	0.384	0.477
k_{52}	0.537	0.499	0.545

10. В соответствии с формулами (13), (14) определены расстояния каждой из альтернатив до ИПР и ИНР соответственно. Далее с использованием формулы (15) рассчитаны значения интегрального показателя, выражающего степень близости каждой сравниваемой альтернативы к идеальному решению, и по результатам определены ранги каждой альтернативы (табл. 9).

Таблица 9

Расстояние сравниваемых альтернатив до ИПР и ИНР, коэффициент их близости к идеальному решению и соответствующие ранги

Альтернативы	X^*	X^-	X^*+X^-	$\Phi_K(x_i)$	Ранги
x_1	1.7208	1.6287	3.3495	0.486	3
x_2	1.7344	1.6719	3.4063	0.491	2
x_3	1.6619	1.6651	3.3270	0.501	1

В соответствии с полученными результатами наилучшим (оптимальным) вариантом решения в данном случае является альтернатива x_3 , т. е. кандидат x_3 , шансы которого на трудоустройство оценены значением $\varphi = K_3(x) 0.501$. Согласно мнению экспертов прием кандидата на работу связан с небольшим риском, который может компенсироваться в процессе работы за счет высоких показателей по другим компетенциям. Что касается кандидатов x_2 ($\varphi = K_2(x) 0.491$) и x_1 ($\varphi = K_1(x) 0.486$), то их прием на работу связан с большим риском.

Вывод. Авторы применяют многокритериальный анализ к принятию решений в управлении человеческими ресурсами на базе интеллектуальных технологий метода TOPSIS для подбора персонала нефтегазового комплекса, что позволяет привлечь на вакантные должности компетентных специалистов, которые будут эффективно решать задачи поставленные руководством.

Применение данного метода позволяет:

- сократить время на отбор персонала;
- уменьшить текучесть кадров;
- подобрать под конкретную работу компетентного в этой сфере работника, что повысит эффективность труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мамедова М.Г., Джабраилова З.Г. Многокритериальная оптимизация задач управления человеческими ресурсами на базе модифицированного метода TOPSIS // Восточно-Европейский журнал передовых технологий. ISSN 1729-3774.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / Пер. с англ.; под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2005.
3. Jabrailova Z.G., Nobari S.M. Processing methods of information about the importance of the criteria in the solution of personnel management problems and contradiction detection // Problems of information technology. – 2011. – Vol. 2. – Pp. 57–66. – Available at: <http://jpit.az/storage/files/article/8a78f78a95641546667c863d448bfa7d.pdf>
4. Гагаринский А.В., Гагаринская Г.П., Симонов С.В., Шмидт А.В. Управление рабочим временем при работе вахтовым методом на нефтедобывающем предприятии // Экономика и предпринимательство. – Вып. 1. – 2018. – С. 611–616.
5. Гагаринская Г.П., Симонов С.В., Шмидт А.В. Повышение результативности труда работников нефтегазовой промышленности на основе целевой модели системы оплаты труда // Финансовая экономика. – Вып. 1. – 2019. – С. 154–159.
6. Васильчиков А.В., Гагаринский А.В., Шмидт А.В. Социально-экономический анализ ситуации в организации нефтегазового комплекса // Финансовая экономика. – Вып. 6. – 2018. – С. 418–421.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ОНЛАЙН-ТЕХНОЛОГИЙ

Гуськова Н.Д.

Д.э.н., профессор

*ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский
Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва»,*

г. Саранск, Республика Мордовия, Россия

E-mail: guskov4nd@yandex.ru

Ерастова А.В.

К.э.н., доцент

*ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский
Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва»,*

г. Саранск, Республика Мордовия, Россия

E-mail: erastova.74@inbox.ru

Современные технологии и цифровизация экономики заставляют организации и предприятия приобретать новые компетенции и быстро адаптироваться к новым реалиям. Обязательным условием жизнедеятельности организации является развитие потенциала ее человеческих ресурсов. Целью статьи является исследование возможностей формирования и развития человеческого потенциала посредством онлайн-технологий. Исследование, проведенное на ряде промышленных предприятий Республики Мордовия, позволило выявить как сильные, так и слабые стороны исследуемой проблемы. Необходимо искать такие формы обучения, которые будут удовлетворять всех участников этого процесса.

Ключевые слова: дистанционное обучение, интеллектуальный капитал, онлайн-технологии, опрос, персонал, предприятие, человеческий потенциал.

FORMATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN POTENTIAL USING ONLINE TECHNOLOGIES

Gus'kova N.D.

Doctor of Economics, Professor,

National Research Mordovia State University,

Saransk, Republic of Mordovia, Russia

E-mail: guskov4nd@yandex.ru

Erastova A.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

National Research Mordovia State University,

Saransk, Republic of Mordovia, Russia

E-mail: erastova.74@inbox.ru

Modern technologies and the digitalization of the economy are forcing organizations and enterprises to acquire new competencies and quickly adapt to new realities. A prerequisite for the life of the organization is the development of the potential of its human resources. The aim of the article is to study the possibilities of the formation and development of human potential through online technologies. A study conducted at a number of industrial enterprises of the Republic of Mordovia made it possible to identify both strengths and weaknesses of the problem under study. It is necessary to look for such forms of training that will satisfy all participants in this process.

Key words: distance learning, intellectual capital, online technology, survey, staff, enterprise, human potential.

Конкурентным преимуществом любой организации является ее персонал. Для того чтобы сотрудники обладали всеми качествами (умственными, физическими, эмоциональными), необходимыми для эффективного выполнения своей производственной деятельности, следует целенаправленно формировать и развивать их потенциал [3].

Перефразируя определение Вишневого А.Г., можно сказать, что человеческий потенциал – это совокупность физических и духовных сил, интеллектуальных и профессиональных качеств сотрудников, которые могут быть использованы для достижения индивидуальных и общеорганизационных целей, включая расширение самих потенций человека и возможность его самореализации [2].

Большинство руководителей современных организаций понимают, что инвестиции, вложенные в его сотрудников, в виде организованных курсов подготовки, переподготовки и повышения квалификации дадут «плоды» не только в ближайшем, но и в отдаленном будущем, то есть инвестиции, направленные на повышение уровня образования и профессиональной подготовки, являются важнейшим фактором повышения их конкурентоспособности. Тем самым руководители формируют интеллектуальный капитал своего предприятия, тремя составляющими которого являются человеческий, социальный и организационный капиталы.

Человеческий капитал – знания, умения и способности работников организации. Социальный капитал возникает благодаря сети взаимоотношений сотрудников внутри и вне организации [1]. Организационный капитал представляет собой институционализированное знание, которым владеет организация и которое хранится в базах данных, инструкциях и т. д. [4].

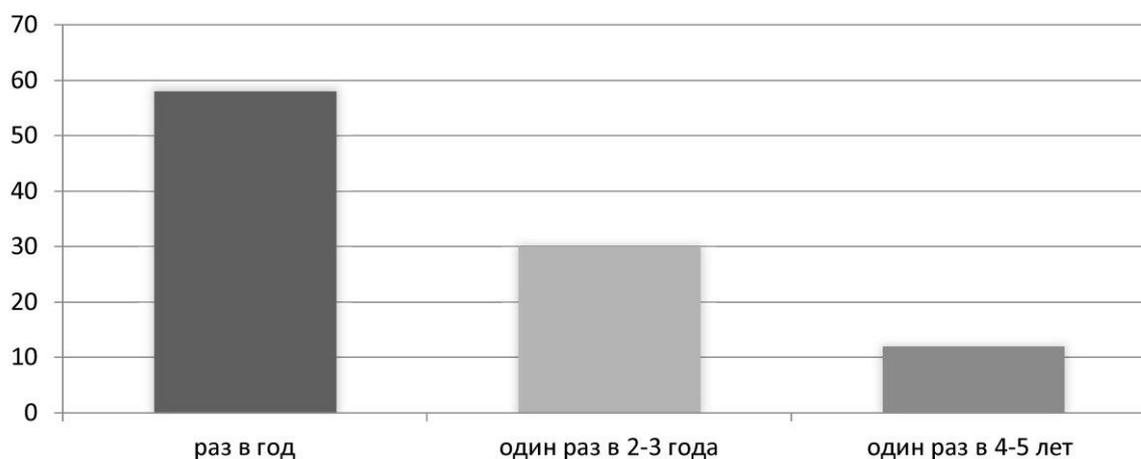
Однако на практике, понимая всю значимость формирования и развития человеческого потенциала своего предприятия, руководители могут столкнуться с проблемами временной замены сотрудников, находящихся на обучении с отрывом или частичным отрывом от производства. Направляя или отпуская сотрудника на обучение в вуз, или курсы повышения квалификации, руководители могут спровоцировать конфликт в коллективе по причине перегрузки других работников.

Разрешение данной проблемы в современных условиях возможно с развитием дистанционных форм обучения с использованием онлайн-технологий. Формирование и широкое использование этого рынка услуг в условиях пандемии, как никогда стало востребованным и актуальным. Мы видим это на примере школ и вузов. Те же принципы, технологии и возможности необходимо использовать и при подготовке и повышении квалификации сотрудников предприятий и организаций других сфер деятельности.

Следует, однако, отметить, что обучение дистанционно также может привести к конфликтным ситуациям иного вида – внутриличностным, вызвать сопротивление у персонала. Проведенный опрос среди сотрудников ряда предприятий и организаций Республики Мордовия на готовность к дистанционному обучению позволил выявить ряд проблем, а также положительных сторон в данной сфере.

В опросе приняли участие 185 человек, среди которых: руководители разного уровня управления – 44 человека (23,8 %), специалисты – 65 человек (35 %) и 76 человек (41,2 %) – рабочие.

На вопрос «Как часто Вы проходите обучение?» ответы распределились следующим образом (см. рисунок).



Распределение ответов респондентов на вопрос о частоте обучения

Как видно из данных рисунка, больше половины опрошенных ежегодно проходят обучение.

При ответе на вопрос «Хотели бы Вы обучаться дистанционно с использованием онлайн-технологий?» 57 % опрошенных ответили отрицательно. Положительный ответ на данный вопрос дали 20 % респондентов, 23 % готовы обучаться с частичным применением онлайн-технологий.

Респондентами были названы причины нежелания дистанционного обучения. Каждый мог дать несколько вариантов ответов (табл. 1).

Таблица 1

Ответы респондентов на вопрос «Укажите причины, которые мешают Вам учиться дистанционно», %

Ответы по категориям	Не владею компьютером	Отсутствует личное общение	Отсутствует контроль со стороны преподавателя	Невозможно получить необходимые навыки	Другое
Руководители	–	88	3	23	2
Специалисты	–	67	17	40	5
Рабочие	13	60	18	74	–

Анализ данных, приведенных в табл. 1 свидетельствует о том, что большинство респондентов предпочитают «живое» общение в процессе обучения. Они также высказали опасение, что не смогут получить необходимые им для работы навыки, особенно это касается рабочих. Среди других ответов руководители и специалисты отметили отсутствие времени, плохую самоорганизацию, низкое качество обучения и др.

Респондентами были отмечены и положительные стороны обучения с применением онлайн-технологий. Они также могли отметить несколько вариантов ответов (табл. 2).

Таблица 2

Ответы респондентов на вопрос «Укажите положительные стороны дистанционного обучения», %

Ответы по категориям	Не трату время на дорогу	Могу самостоятельно планировать время обучения	Возможность выбора преподавателя и курса	Нет положительных сторон	Другое
Руководители	90	100	54	–	–
Специалисты	92	86	13	3	–
Рабочие	20	12	–	36	32

Отмечая положительные стороны дистанционного обучения руководители и специалисты выделили в первую очередь экономию времени на дорогу и возможность самому планировать время обучения. Рабочие в большей степени не нашли положительных сторон, а среди других ответов доминировал комментарий «трудно сказать».

Исходя из выше сказанного, можно сделать вывод, что развитие человеческих ресурсов через обучение возможно с использованием онлайн-технологий, но это должно быть не полное замещение контактного общения, а комбинация этих форм. Необходимо также отметить, что дистанционное обучение пока слабо воспринимается представителями рабочих профессий. Это связано, прежде всего, с отсутствием устойчивых навыков владения информационными технологиями, а также спецификой их обучения, которая часто связана с получением практических навыков под руководством наставника или мастера.

В то же время, формирование и развитие человеческого потенциала с использованием онлайн-технологий – это наше настоящее и ближайшее будущее. Руководители предприятий и образовательные организации должны совместно искать формы и методы дистанционного обучения, которые будут удовлетворять потребности как организаций, так и сотрудников, формировать современные профессиональные компетенции персонала организаций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / Пер. с англ.; под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2007. – 832 с.
2. Вишневский А.Г., Васин С.А., Зайончковская Ж.А. Демографический и трудовой потенциал населения России // Современные проблемы России. Путь в XXI век. Глава 7. – М.: Экономика, 1999. – С. 279–306.
3. Кибанов А.Я. Составляющие организационно-экономического механизма формирования системы управления персоналом организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2013. – Т. 3. – С. 2896–2900. – URL: <http://e-koncept.ru/2013/53584.htm>
4. Youndt M.A., Skaggs B.C. The role of human resources in the strategic positioning and performance of service organizations // Institute for Behavioral and Applied, Management Proceedings – Charleston, South Carolina. – 2001. – P. 48–54.

ТЕНДЕНЦИИ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Кара А.Н.

*Д.э.н., доцент, директор института экономики
ФГБОУ ВО «Поволжский государственный университет сервиса»,
г. Тольятти, Россия
E-mail: kara@tolgas.ru*

В статье рассматриваются изменения, происходящие на рынке труда в связи с развитием цифровых технологий. Цифровизация является сегодня одним из основных факторов, определяющих направления развития экономики и всего общества, человеческого капитала. Одновременно с развитием высоких технологий повышаются требования работодателей к уровню образования и профессионализма персонала, изменяются методы управления. Применение удаленного режима труда и другие варианты взаимодействия руководства с работниками, создание рабочих мест нового типа, вероятность ликвидации профессий и целых отраслей – все это сказывается на ситуации на рынке труда.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровые технологии, рынок труда, человеческий капитал, цифровая грамотность, цифровизация.

LABOR MARKET TRENDS IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Kara A.N.

*Doctor of Economics, Associate Professor, Director of the Institute of Economics,
Volga State University of Service,
Togliatti, Russia
E-mail: kara@tolgas.ru*

In this article, the author examines the changes taking place in the labor market due to the development of digital technologies. Digitalization is today one of the main factors determining the direction of development of the economy and the entire society, human capital. Simultaneously with the development of high technologies, employers' requirements for the level of education and professionalism of staff are increasing, and management methods are changing. The use of remote work mode and other options for interaction between management and employees, the creation of new types of jobs, the probability of liquidation of professions and entire industries – all this affects the situation on the labor market.

Key words: digital economy, digital technologies, labor market, human capital, digital literacy, digitalization

Интенсивное внедрение информационных технологий на всех уровнях взаимодействия членов общества оказывает непосредственное влияние на экономику, бизнес-процессы, образование, деятельность органов власти. Происходят социально-экономические сдвиги в сфере трудовых отношений, меняется ситуация на рынке труда и сам характер труда. Одновременно повышается доступность информации, снижаются издержки бизнеса, у небольших предприятий и индивидуальных производителей появляются более благоприятные условия для выхода на рынок.

Развитие цифровых технологий влияет на спрос и предложение на рынке труда, на механизмы занятости населения. Цифровые технологии успешно применяются в таких сферах, как общественный транспорт (Яндекс-такси), торговля (интернет-магазины), сфера услуг (юридические, коммунальные, туристические услуги), банковская и финансовая сфера (Сбербанк Онлайн, Тинькофф Банк), государственные услуги (портал «Госуслуги»), деятельность налоговых служб, здравоохранение, образование, переход на электронные документы (больничные листы, трудовые книжки). Например, по данным статистики за 2019 г. по Самарской области заказано 1,8 млрд услуг через сайт «Госуслуги» и мобильные приложения, зарегистрировано 103,2 млн пользователей, успешных платежей осуществлено на сумму 66,5 млрд руб.

Автоматизируются однообразные повторяющиеся работы, роботы заменяют людей на рутинных монотонных операциях на конвейерах и на других рабочих местах, не требующих высокой квалификации. С помощью информационных технологий выполняются операции офисных работников – секретарей, бухгалтеров, банковских работников. Ручной труд в недалеком будущем может исчезнуть совсем, но высокие технологии не могут развиваться без участия человека. При внедрении каждого промышленного робота освобождается от 3 до 6 работников, но человек выполняет задачи более высокого интеллектуального уровня – по разработке, настройке и обслуживанию устройств.

Цифровизация оказывает одновременно отрицательное и положительное влияние на экономику страны и рынок труда, увеличивая существующий разрыв между работниками с высоким и низким уровнем оплаты труда и вызывая сокращение персонала. Востребованные сегодня организации в сфере IT показывают достаточно высокий уровень заработной платы при небольшом количестве сотрудников. С другой стороны, с внедрением цифровизации появляются новые профессии и рабочие места, возможности переобучения и трудоустройства, повышается мобильность работников и эффективность труда. При помощи цифровых технологий быстрее и проще осуществляется подбор кадров, используются удаленные рабочие места, появилась возможность получить качественное дистанционное образование.

Неуклонно возрастает спрос на специалистов сферы IT, которые все более востребованы на рынке труда. Государство, образовательные учреждения и бизнес-структуры должны объединить свои усилия и предусмотреть меры по подготовке и переподготовке кадров в сфере информационных технологий, разработать новые и актуализировать действующие образовательные программы. Российские вузы активно поддерживают федеральный проект «Кадры для цифровой экономики», что положительно влияет на ситуацию на рынке труда. Реализуется множество образовательных программ, позволяющих получить знания для участия в процессах, связанных с цифровыми технологиями. Эксперты утверждают, что развитие рынка цифровых технологий позволит сократить отток отечественных специалистов данной сферы за рубеж.

Рассмотрим факторы, влияющие на спрос и предложение на рынке труда в условиях цифровой экономики:

- демографическая и экономическая ситуация в стране, наличие теневого сектора;

- государственная политика и регулирование рынка труда;

- социальная политика;

- уровень развития цифровых технологий, цифровая грамотность населения;

- количество, скорость и эффективность внедрения инноваций;

- охват населения страны интернетом и мобильной связью;

- уровень производительности труда и доходов населения;

- перестройка корпоративной культуры и бизнес-процессов, вовлеченность и лояльность сотрудников;

- действие экономических санкций в отношении России со стороны других стран.

Основой цифровизации являются информация и технологии, источником и непосредственным участником этих процессов является человек. Следовательно, цифровизация непосредственно влияет на сущность человеческого капитала и, как сказано выше, результатом внедрения высокотехнологичных процессов становится сокращение спроса на рынке труда. Высокотехнологичные безлюдные производства и «умные» предприятия сами подают сигнал о том, что узлы, агрегаты и даже детали нуждаются в замене. Участие человека в процессе диагностики и производства сводится к минимуму [7, с. 39].

Управление человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики имеет ряд особенностей:

- необходимо обеспечить высокий уровень образования сотрудников, развитие творческих способностей и коммуникативных навыков, возможность планирования карьеры;

- требуется обеспечить непрерывное обучение персонала, формирование способностей к самообразованию. В связи с быстрой сменой технологий традиционное повышение квалификации утратило актуальность, на смену пришли дистанционное и корпоративное образование, открытые онлайн-курсы;

- обязательное наличие определенного уровня цифровой и программной грамотности работников, умение работать с большими массивами данных;

- автоматизация бизнес-процессов, следствием которой являются изменение организации и режима работы, способов взаимодействия между сотрудниками. Использование искусственного интеллекта дает возможность повысить эффективность принятых управленческих решений за счет мгновенной реакции на происходящее и оперирования большим количеством исходных данных, проецирования результатов работы, минимизации кадровых рисков;

- трансформация отношений между работодателем и работниками, предполагающая активное использование социальных сетей при наборе сотрудников, охвата целевой аудитории (размещение информации о вакансиях, событи-

ях), применение удаленной занятости для отдельных категорий сотрудников. При удаленной работе должна быть организована эффективная система управления персоналом, предоставляющая руководству с помощью информационных технологий данные о нахождении персонала в режиме онлайн, о входящих в зону ответственности задачах и бизнес-процессах.

Таким образом, человеческий капитал, являясь основным ресурсом цифровой экономики, несомненно, требует использования новых подходов к управлению с учетом цифровых тенденций и их влияния на социально-экономические процессы.

В настоящее время численность рабочей силы в РФ – 74,8 млн чел., что составляет 62,3 % от населения старше 15 лет. Работу имеют 71,9 млн чел., на учете в службе занятости состоит 691 тыс. чел. На уровне РФ находятся аналогичные показатели и в Самарской области.

**Численность и состав рабочей силы в субъектах Российской Федерации
в возрасте 15 лет в среднем за ноябрь 2019 – январь 2020 г.**

	Численность рабочей силы, тыс. чел.	В том числе:		Уровень, в %		
		занятые	безработные	участия в рабочей силе	занятости	безработицы
РФ	75639,2	72151,9	3487,2	62,5	59,6	4,6
ПФО	14790,8	14172,9	617,9	60,9	58,3	4,2
Самарская обл.	1674,0	1612,4	61,6	62,8	60,5	3,7

Уровень безработицы в Приволжском федеральном округе составляет 4,2 %; в Самарской области – 3,7 %.

Коэффициент напряженности на рынке труда (данные за 2018 г.) составляет по Российской Федерации – 2,3; по Приволжскому федеральному округу – 2,4; по Самарской области – 2,3.

В Самарской области разработан ряд мероприятий по цифровизации. В сентябре 2018 г. был создан проектный офис цифрового развития по инициативе главы региона Дмитрия Азарова, в результате деятельности которого было привлечено в течение 2019 г. 1,6 млрд рублей инвестиций в региональную экономику. К основным функциям офиса относятся: продвижение самарских цифровых платформ на российский и международный уровень, организация подготовки и переподготовки кадров для развития цифровой экономики региона, привлечение средств и иностранных инвестиций в региональную экономику. Деятельность Проектного офиса направлена на достижение показателей регионального проекта «Цифровые технологии» (Самарская область) национального проекта «Цифровая экономика», инициированного Президентом РФ Владимиром Путиным.

Необходимо учитывать, что переход к цифровой экономике не сиюминутное событие, осуществляется постепенно и занимает длительный период в силу следующих причин:

- несовершенство законодательства, регулирующего «цифровое поле»;
- недостаточный уровень компьютерной грамотности населения, цифровое неравенство (без доступа к сети Интернет невозможно воспользоваться различными сервисами, получить необходимую информацию);
- сопротивление персонала предприятий внедрению цифровых технологий; недоверие к цифровым технологиям обработки, передачи и хранения информации;
- недостаточно развитые каналы хранения и современные способы передачи информации, возможности интернета для развития бизнеса;
- наличие угрозы возникновения форс-мажорных обстоятельств (искажение информации и преднамеренные ошибки, хакерские атаки, компьютерное мошенничество, нарушение энергоснабжения);
- недостаточное количество образовательных программ и курсов по новым профессиям;
- нехватка квалифицированных кадров в сфере информационных технологий;
- совершенствование корпоративной культуры и бизнес-процессов организаций.

Необходимы: цифровые тренды, активное использование безналичных расчетов, повышение информационной культуры населения, интеграция всех видов административных резервов.

Ситуация на рынке труда в настоящее время характеризуется не только тем что надо иметь определенный уровень профессиональных компетенций, но и обязательным условием является наличие цифровых и программных навыков, желание развиваться и получать образование. Кроме профессиональных, необходимы и деловые навыки, включающие в себя социальные или коммуникативные и управленческие навыки, личные качественные характеристики работника. К ним относятся: умение вести деловые переговоры и убеждать собеседника, работать в коллективе (команде) и выстраивать взаимоотношения, брать на себя ответственность за принятие решений в нестандартных ситуациях и правильно распределять время, образованность и креативность.

Рынок труда всегда находится в режиме трансформации, происходит замещение одних профессий на другие. Главное в данном процессе – это знания, необходимые для работы с IT-технологиями и высокотехнологичным оборудованием, оценка потенциальных рисков высвобождения рабочей силы отдельных секторов экономики при распространении безлюдных технологий [7, с. 36].

Таким образом, на ситуацию на рынке труда влияют как рост безработицы, так и непостоянная и неполная занятость участников процесса. Работа зачастую бывает временной или эпизодической, что связано со спецификой вида дея-

тельности (программисты, блогеры, консультанты, проектная деятельность) и высокой конкуренцией на рынке труда. Работающие в данном режиме должны самостоятельно производить отчисления на медицинское обслуживание и пенсионное обеспечение, для них не действуют социальные гарантии.

Следовательно, необходимы определенные меры со стороны государства с целью предотвращения безработицы в результате цифровизации: нормативное регулирование взаимоотношений работодателей и работников в нестандартных условиях занятости; модернизация системы образования и профессиональная переподготовка кадров; создание благоприятных условий для развития технологических компаний и стартапов [6, с. 110]; разработка мер по повышению уровня жизни в стране, вложений в человеческий капитал.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 «О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы», Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>, дата опубликования 10.05.2017 г. (дата обращения: 18.02.2020).
2. Ишмуратова Д.Ф. Развитие человеческого капитала в условиях формирования цифровой среды. – Текст: электронный // Национальная безопасность / notabene. – 2019. – № 6. – С. 44–49. DOI: 10.7256/2454-0668.2019.6.31684. – URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=31684 (дата обращения: 17.03.2020).
3. Загребельная Н.С., Бостоганашвили Е.Р. Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике. – Текст: электронный // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 9. – № 1А. – С. 374–384. DOI: 10.25799/AR.2019.80.1.038 (дата обращения: 17.03.2020).
4. Саликов Ю.А., Логунова И.В., Каблашова И.В. Тенденции изменений в управлении человеческими ресурсами предприятия в условиях цифровой экономики. – Текст: электронный // Вестник ВГУИТ. – 2019. – Т. 81. – № 2. – С. 393–399. DOI: 10.20914/2310-1202-2019-2-393-399 (дата обращения: 17.03.2020).
5. Халин В.Г., Чернова Г.В. Цифровизация и ее влияние на российскую экономику и общество: преимущества, вызовы, угрозы и риски. – Текст: электронный // Управленческое консультирование. – 2018. – № 10. – С. 46–63. <https://doi.org/10.22394/1726-1139-2018-10-46-63> (дата обращения: 17.03.2020).
6. Ширинкина Е.В. Человеческий капитал и рынок труда в цифровом развитии российской экономики. – Текст: электронный // Экономика труда. – 2019. – Т. 6. – № 1. – С. 103–112. – DOI: 10.18334/et.6.1.40099 (дата обращения: 11.03.2020).
7. Садовая Е.С. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда. – Текст: электронный // Мировая экономика и международные отношения. – 2018. – Т. 62. – № 12. – С. 35–45. – DOI: 10.20542/0131-2227-2018-62-12-35-45 (дата обращения: 17.03.2020).

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ РОЛИ HR В ОРГАНИЗАЦИИ

Каштанова Е.В.

*К.э.н., доцент кафедры «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»,
г. Москва, Россия
E-mail: kashtanovae@mail.ru*

Специалисты по управлению персоналом сегодня имеют дело с большим количеством организационных изменений: новые технологические платформы, гибкие модели организации, конкурентная среда, изменения рынка труда, возможная массовая безработица, с одной стороны, и переход на цифровые технологии, трансформация формы занятости персонала – с другой. Возрастают требования со стороны сотрудника в отношении его карьерного роста и получения вознаграждения. Эти аспекты обуславливают трансформацию роли HR и выполняемых им функций, чтобы сделать организацию более гибкой и адаптивной в условиях происходящих изменений.

Ключевые слова: менеджер по персоналу, служба управления персоналом, искусственный интеллект, чат-бот, кадровый эксперт, навыки, трансформация.

CURRENT TRENDS IN THE ROLE OF HR IN THE ORGANIZATION

Kashtanova E.V.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Personnel Management,
State University of Management,
Moscow, Russia
E-mail: kashtanovae@mail.ru*

Personnel management Specialists today deal with a large number of organizational changes: new technological platforms, flexible organization models, competitive environment, changes in the labor market, possible mass unemployment, on the one hand, and the transition to digital technologies, the transformation of the form of employment of personnel, on the other, increasing demands from employees for their career growth and remuneration. These aspects determine the transformation of the role of HR and its functions to make the organization more flexible and adaptive in the face of changes.

Key words: HR Manager, HR management service, artificial intelligence, chatbot, HR expert, skills, transformation.

2020 год будет годом переосмысления. По мере того, как мы вступаем в глобальный экономический кризис, предприятия наблюдают замедление, неопределенность в отношении политики, миграции, занятости, а также огромные стрессы у работников в связи с потерей работы, заработков, а также перестройкой всего образа жизни и занятости.

В таких условиях HR должны выстраивать более значимые, развивающие отношения с сотрудниками.

Варианты технологий управления персоналом становятся более сложными, чем когда-либо. В настоящее время функция управления человеческими ресурсами находится в состоянии непрерывной трансформации. Другими словами, мы сейчас живем в мире непрерывных изменений. HR-специалисты должны стать экспертами не только в своей профессиональной области, и нам нужно реорганизовать HR в гибкие пулы «решателей» проблем, дизайнеров и консультантов по предоставлению услуг.

Именно для HR специалистов характерной становится T-образное развитие карьеры, где переплетаются широта профессионального опыта и знаний, а также глубина общекультурных навыков [1].

Наконец, HR должны серьезно сосредоточиться на том, чтобы создать работникам более комфортные условия труда не только в технологическом, но и в социально-психологическом плане. Работники находятся под большим стрессом, пандемия привела к социальной изоляции, поэтому именно специалисты по управлению персоналом должны помочь сделать команды и отдельных работников более продуктивными в новых условиях. Также задачей HR является усиление заботы о персонале и улучшение отношений между работодателями и работниками.

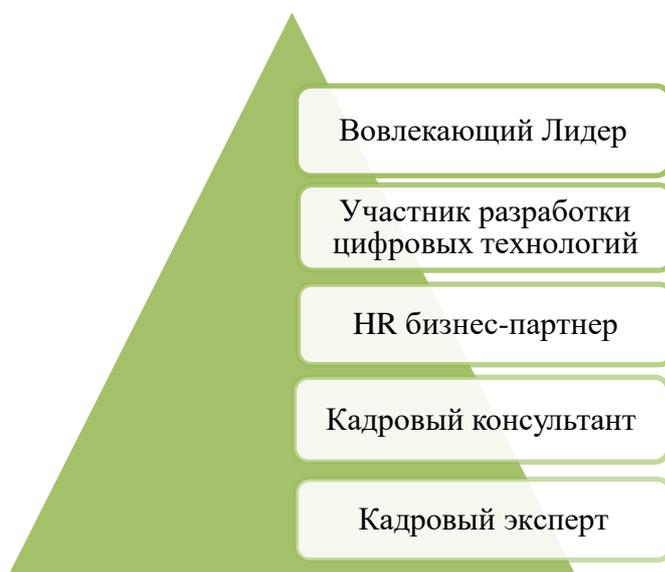
Стив Джобс часто говорил о союзе технологии и гуманитарных наук, и о том, что настоящий гений Apple не был инженером, а скорее использовал инженерию для решения повседневных человеческих проблем. Это именно то, что сейчас происходит в HR. Специалисты по управлению персоналом традиционно должны опираться на глубокие технические знания в своей предметной области, чтобы решить существующие проблемы в организациях, бизнесе и в командах. Однако HR-специалисты на всех уровнях должны развивать и новые, так называемые, T-образные возможности «полного цикла», чтобы добавить ценности для своей организации больше, чем когда-либо [2].

Рассмотрим данный подход на примере деятельности специалиста по подбору персонала. Менеджер по подбору персонала может являться экспертом в своей профессиональной области, но, если он не понимает возможной предвзятости по отношению к кандидатам, существующей, как на внешнем рынке труда, так и внутри собственной компании, если он не владеет в достаточной степени юридическими нюансами рекрутинга, его способности ограничены. И как только менеджер по персоналу становится профессионалом по приобретению талантов «полного цикла», он понимает, что все эти навыки также применяются к внутренней мобильности, развитию карьеры и ротации рабочих мест (все это форма внутреннего найма). И тогда приходит понимание, необходимости смены стратегии компенсации внутри компании, связанные вовсе не только с материальным вознаграждением. Работники должны повышать свой статус без изменения своего должностного положения.

И поскольку HR становится все более свободным в вопросах разработки решений, уходя от копирования чужих решений, эти гибридные навыки более важны, чем когда-либо [6].

Кстати, понятие «гибридные навыки» сильно ударило по программным и инженерным профессиям. Исследования компании Burning Glass Technologies за последние несколько лет показали, что «полный цикл» или «гибридные» роли являются на 30–50 % более ценными, чем роли специалистов в программном обеспечении. То же самое происходит и со специалистами по управлению персоналом. HR-отделам нужно стать более гибкими; им нужно развивать дизайнерское мышление; специалисты по управлению персоналом должны работать в кросс-функциональных командах и заниматься совместным проектированием решений с бизнесом [7].

Но помимо этих вопросов, качества и навыки настоящего HR «полного цикла» соединяет в себе пять ролей, которые представлены на рисунке.



Современные роли менеджера по персоналу в организации

Во-первых, как показано в нижней части рисунка, это реальные технические навыки специалистов по управлению персоналом. Нижний уровень является основой, которая обеспечивается базовой подготовкой специалистов в высших учебных заведениях. Кроме этого, нижний уровень также обеспечивается имеющимся опытом в какой-либо предметной профессиональной области (рекрутинг, обучение, компенсация, развитие руководителей, коучинг и т. д.).

Во-вторых, не менее важным в составе профессиональной роли является опыт специалиста по управлению персоналом в качестве консультанта, эксперта в области решения проблем и слушателя. Специалист по управлению персоналом существует для того, чтобы помочь людям и организациям развиваться: мы не можем изобретать или проектировать решения в вакууме. Каждый руководитель и работник сегодня нуждается в этом типе экспертизы.

В-третьих, менеджер по персоналу должен развивать свой опыт в бизнесе, своей компании и своей отрасли. Необходимо следить за динамикой продукта, технологии и рынка в своей отрасли. Он должен знать, как его компания «зарабатывает деньги», и как такие операции, как исследования, продажи, маркетинг, производство и финансы работают вместе. Именно поэтому лучшие HR-специалисты проводят время в не HR-ролях: они временно работают в своих компаниях в различных функциональных и производственных отделах, узнают, что происходит в компании на самом деле, познают систему взаимоотношений изнутри компании, а затем, возвращаясь в службу управления персоналом, добавляют еще больше практической ценности в свою профессиональную роль.

В-четвертых, менеджер по персоналу должны понимать современные цифровые инструменты и технологии своей профессии. Нет никаких HR-решений, которые не связаны с существующими IT-платформами, технологиями и данными, поэтому менеджер по персоналу необходимо знать, что это за инструменты, понимать в основном, как они работают, и иметь активный и постоянный интерес к тому, чтобы эти знания оставались актуальными.

В-пятых, менеджер по персоналу сегодня должен обладать лидерскими знаниями и опытом. Представители данной профессии должны не только помочь компаниям оценивать, создавать и вознаграждать лидеров, но и понять, почему лидеры ведут себя так, как они делают, как они принимают решения. И они должны научиться привлекать, убеждать и вовлекать лидеров бизнеса.

За последние несколько лет службы управления персоналом компаний перестраивают роли и команды, работают над улучшением взаимодействия и повышения благополучия, создают новые программы для обратной связи и переосмысливают роль лидерства.

Но ни один из этих новых вызовов времени не является более трансформационным и разрушительным, чем взрывное воздействие искусственного интеллекта (ИИ) [3].

IBM, например, переработала свою стратегию предоставления услуг по управлению персоналом, чтобы использовать интеллектуальных агентов, помогающих сотрудникам и менеджерам отвечать на вопросы и принимать решения при проведении отбора и найма, деловой оценки, продвижении, зарплатах и обучении. Объединенная группа здравоохранения (США) создает графическую базу данных, которая использует ИИ для выявления возможностей повышения производительности и качества обслуживания. McKesson использует ИИ, чтобы понять отношения сотрудников и улучшить разнообразие и эффективность команды.

Для HR-лидеров ИИ изменит каждый процесс, поскольку вся информация о том, как происходит оценка, найм, обучение, развитие, оплата и вознаграждение, продвижение сотрудников – все это сообщается ИИ.

Например, исследование [7] показало, посвященное изменению роли HR-партнера в бизнесе показало, что менеджеры по персоналу отмечают все

более частое использование в различных технологиях чат-ботов и интеллектуальных платформ, управляемых искусственным интеллектом, которые облегчают и сотрудникам, и менеджерам получение необходимой им информации напрямую.

Однако многие отделы управления персоналом не готовы к грядущим изменениям. Глобальное исследование Harris Insights [3] показало, что в то время как более 80 % сотрудников в США и Великобритании считают, что наличие навыков ИИ будет конкурентным преимуществом для их компаний, 42 % заявили, что они не верят, что их отделы кадров могут выполнить его. Опрос руководителей компаний PwC [4] показал, что 63 % респондентов переосмысливают роль своих HR-подразделений в свете новых технологий ИИ и потребностей в рабочей силе.

По мере того как ИИ и другие передовые технологии проникают на рабочее место, такие навыки, как критическое мышление, творчество и решение проблем, приобретают все большее значение. Ведущие компании признают, что эти технологии наиболее эффективны, когда они дополняют человека, а не заменяют его.

IBM прогнозирует, что в ближайшие несколько лет 120 миллионов рабочих в 10 крупнейших экономиках мира должны будут быть переквалифицированы, чтобы адаптироваться к рынку, основанному на ИИ, и что если компании не начнут работать в ближайшее время в этом направлении, они быстро потеряют свое конкурентное преимущество. Тем не менее, исследование показало, что только 28 % ожидают, что их предприятие будет решать проблему изменяющейся демографической ситуации рабочей силы с помощью новых стратегий.

Если специалисты по управлению персоналом хотят оставаться востребованными и трудоустроенными, им нужно начать думать более стратегически о своих функциональных ролях.

Например, специалисты, занимающиеся обучением персонала, должны будут заново оценить, как они проводят обучение сотрудников и выявлять индивидуальные потребности работников. Сотрудники привыкли к персонализированному подходу в своей потребительской жизни, и они хотят, чтобы это было на рабочем месте [5].

Работники сегодня уже не хотят, чтобы им давали список полноценных курсов, которые могут помочь им освоить новые навыки. Они гораздо охотнее воспринимают небольшие, легко воспринимаемые учебные модули, под руководством куратора, поэтому специалисты служб управления персоналом должны сейчас все активнее внедрять и использовать обучающие платформы, управляемые ИИ, которые помогут обеспечить такую персонализацию.

Рассмотренные в статье тенденции изменения роли HR в организации требуют от специалистов по управлению персоналом обновления их собственных навыков и одновременного участия в изменении функционирования бизне-

са компании. HR сегодня действительно становятся двигателем роста организации, вооружившись современными технологиями и инструментами, чтобы сделать свою работу более эффективной во многих отношениях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. HR в эпоху искусственного интеллекта: впереди много перемен. Режим доступа: <https://joshbersin.com/2019/07/hr-in-the-age-of-ai-lots-of-change-ahead/> (дата обращения: 29.04.2020).
2. Батракова Л.Г. Развитие цифровой экономики в регионах России [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-tsifrovoy-ekonomiki-v-regionah-rossii> (дата обращения: 09.04.2020).
3. ИИ идет – а HR не готов. Режим доступа: <https://www.workforce.com/news/ai-coming-hr-not-prepared> (дата обращения: 30.04.2020).
4. Искусственный интеллект в HR: это не так уж сложно. 2017. PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs N.V. Режим доступа: <https://www.pwc.nl/nl/assets/documents/artificial-intelligence-in-hr-a-no-brainer.pdf> (дата обращения: 30.04.2020).
5. Исследование российского рынка онлайн-образования [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://research.edmarket.ru/> (дата обращения: 06.04.2020).
6. Литвинова М. Архитектура корпоративного онлайн-обучения. Издание EdMarket, 2018.
7. Предприятие. Руководство к действию. Изменения в навыках. Режим доступа: <https://joshbersin.com/2019/09/the-skills-of-the-future-are-now-clear-and-despite-what-you-think-theyre-not-technical/> (дата обращения: 27.04.2020).

ЦИФРОВИЗАЦИЯ В РАМКАХ СУДЕБНОЙ ВЕТВИ ВЛАСТИ: ВКЛАД В БОРЬБЕ С КОРРУПЦИЕЙ ИЛИ УДАР ПО ИМИДЖУ?

Клочкова Н.В.

К.п.н., доцент

Нижегородского губернского колледжа,

г. Нижний Новгород, Россия

E-mail: n-rada@mail.ru

Марголис Н.Ю.

К.т.н., доцент,

Научно-исследовательский институт кардиологии

ФГБНУ «Томский национальный исследовательский медицинский центр

Российской академии наук»,

г. Томск, Россия

E-mail: nymargo@mail.ru

Романова К.Э.

Советник юстиции 3-го класса, помощник прокурора

прокуратуры Автозаводского района,

г. Нижний Новгород, Россия

E-mail: alvovskaya7@gmail.com

Настоящая статья посвящена такой актуальной проблеме, как цифровизация государственного и муниципального управления в современной Российской Федерации. Выявлены основные причины необходимости введения цифровых технологий в государственном и муниципальном управлении. Указано на необходимость адаптации властных органов к новым технологическим реалиям. Обозначены наиболее значимые плюсы от цифровизации государственного и муниципального управления. Упомянуто о необходимости клиентоориентированного подхода к гражданам со стороны органов публичной власти. Сделаны выводы относительно измерения эффективности от анализируемых нами процессов.

Ключевые слова: государственное и муниципальное управление, инновации, цифровизация, проблемы, перспективы, эффективность.

DIGITALIZATION WITHIN THE JUDICIAL BRANCH OF GOVERNMENT: CONTRIBUTION TO THE FIGHT AGAINST CORRUPTION OR A BLOW TO THE IMAGE?

Klochkova N.V.

Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor,

Nizhny Novgorod regional College,

Nizhny Novgorod, Russia

E-mail: n-rada@mail.ru

Margolis N.Yu.

Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Senior Researcher,

Research Institute of Cardiology,

Tomsk national research medical center of the Russian Academy of Sciences,

Tomsk, Russia

E-mail: nymargo@mail.ru

Romanova K.E.

Adviser of justice of the 3rd class, Assistant Prosecutor of Avtozavodsky district,

Nizhny Novgorod, Russia

E-mail: alvovskaya7@gmail.com

This article is devoted to such an urgent problem as digitalization of state and municipal management in the modern Russian Federation. The main reasons for the need to introduce digital technologies in state and municipal management are identified. It is pointed out that the authorities need to adapt to new technological realities. The most significant advantages of digitalization of state and municipal management are identified. The need for a client-oriented approach to citizens by public authorities was mentioned. Conclusions are made regarding the measurement of efficiency from the processes analyzed by us.

Key words: state and municipal management, innovation, digitalization, problems, prospects, efficiency.

Одним из проявлений цифровизации в Российской Федерации можно признать портал судакт.ру – являющийся крупнейшей в сети Интернет базой судебных актов, судебных решений и нормативных документов [8]. Он позволяет в весьма сжатые сроки найти информацию по судебной практике, в том числе и по названию юридического лица, а в ряде случаев и по ФИО гражданина. Касается это и проявлений коррупции, отразившейся в судебных актах.

Общепризнанно, что коррупция является огромной проблемой для большинства стран мира. Не случайно, что в «Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции» (принята в г. Нью-Йорке 31.10.2003 Резолюцией 58/4 на 51-м пленарном заседании 58-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН), сказано, что последняя является источником «...проблем и угроз для стабильности и безопасности общества, подрывает демократические институты и ценности, этические ценности и справедливость и наносит ущерб устойчивому развитию и правопорядку» [3], таким образом, подтверждая тот факт, что по своей сути коррупция является едва ли не в первую очередь именно политической проблемой [11, с. 79]. На уровне государств-членов ООН действует множество нормативно-правовых актов, призванных если не полностью искоренить коррупцию (это, к сожалению, невозможно [7, с. 39]), но снизить её уровень. Не является исключением, разумеется, и Российская Федерация.

Важно отметить, что одним из факторов коррупции является так называемый «конфликт интересов». Суть его заключается в следующем: государственный или муниципальный служащий в ходе своей служебной деятельности может получить возможность для оказывания покровительства той или иной коммерческой организации. Поддавшись на уговоры представителя последней, он начинает действовать именно в её интересах, а не в интересах государства, муниципального образования и общества [5, с. 221]. Разумеется, исключить полностью возможность возникновения «конфликта интересов» невозможно.

Следует отметить, что спектр мер, призванных снизить уровень коррупции, применяемых в мире, весьма широк [12, с. 144]. Сюда можно отнести и практику пристального контроля – как государственного, так и общественного – за доходами и расходами публичных должностных лиц, и операции со стороны специальных ведомств (включая провоцирование коррупционного поведения), и практику высоких зарплат для государственных служащих, и стремление сделать процесс принятия решений на государственном и муниципальном уровнях наиболее прозрачными, и даже снижение государственного регулирования.

Подчеркнём, что одной из форм вознаграждения чиновника за оказание противоправных услуг коммерческой организации является возможность его последующего вслед за уходом с государственной (или муниципальной) службы в эту самую коммерческую структуру. С проявлениями такого рода «благодарности» сложнее бороться правоохранительным органам – в отличие, например, от банальных взяток. Укажем также, что в настоящее время законодательно создан ряд трудностей для государственных служащих, когда взятка камуфлировалась под трудоустройство кого-либо из ближайших родственников в заинтересованную коммерческую компанию с установлением им в таковой высокой заработной платы.

Важно подчеркнуть, что борьба с коррупцией ведётся не только в рамках уголовно-правовых, но также и в рамках административно-правовых отношений [6]. В первую очередь применительно к отечественным реалиям уместно обратиться к Кодексу об административных правонарушениях (КоАП РФ) и особенно Ст. 19.29, озаглавленной «Незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего, либо бывшего государственного или муниципального служащего» [2]. Предполагается, что такая мера позволит осуществлять борьбу с так называемыми «запасными аэродромами» для государственных и муниципальных служащих. Имеется в виду следующая ситуация: государственные/муниципальный служащий, используя своё служебное положение, оказывал покровительство коммерческой организации, а после своего ухода с занимаемого поста (в том числе и по компрометирующим обстоятельствам) был в эту самую организацию трудоустроен, причём с высоким должностным окладом.

Как известно, «в соответствии со статьей 12 Федерального закона N 273-ФЗ работодатель при заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации. Данные требования антикоррупционного законодательства, исходя из положений п. 1 Указа Президента Российской

Федерации от 21.07.2010 N 925 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»» [6, с. 43]. Важно также подчеркнуть, что экс-служащие, категориально включённые в перечень в Указе Президента РФ от 21 июля 2010 г. N 925 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»» [10] не могут заключать гражданско-правовой договор с работодателем больше чем на сумму в 100 тысяч рублей в месяц без предварительного обращения в специальную комиссию по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов.

При этом несоблюдение работодателем обязанности о сообщении прежнему работодателю (на государственной и муниципальной службе) (эта обязанность для них прописана и в Ст. 64.1 ТК РФ [9]) попадают под действие Ст. 19.29 КоАП РФ [2]. Таким образом, уместно признать, что законодательно созданы трудности – пусть, на первый взгляд и не самые значительные – для трудоустройства бывших государственных и муниципальных служащих в том числе и в те компании, которым они покровительствовали.

Важно отметить, что Ст. 19.29 КоАП РФ является работающей, что подтверждают в том числе и региональные – например, нижегородские материалы. Так, за последние годы имелось немало привлечения к административной ответственности по данной статье, в том числе и структур, которые являются достаточно известными в регионе и обладают неплохой деловой репутацией.

Необходимо признать, что в основном имела место халатность руководителей организаций и/или их сотрудников, занимающихся подбором кадров. Впрочем, отдельные проявления «благодарности» со стороны прежде всего коммерческих структур (и даже ИП) в отношении своих бывших покровителей могли иметь место, однако заявить об этом со всей ответственностью можно только при наличии всесторонней, в том числе и, возможно, оперативной информации, каковой мы на сегодняшний день не обладаем.

Следует также подчеркнуть, что обращение к материалам судопроизводства по Ст. 19.29 показывает, что в основном таковое связано с государственными и муниципальными служащими, не являвшимися высокопоставленными и не имеющими из собой шлейфа коррупционных скандалов. То есть, либо высокопоставленные коррупционеры трудоустраиваются более изощрённым способом, либо же пока эта статья при всех её положительных сторонах пока мало работает именно как антикоррупционная.

Означает ли это, что административно-правовые меры борьбы с коррупцией в сегодняшних отечественных реалиях неэффективны!? Ответ на этот вопрос, по нашему мнению, должен быть отрицательным. В самом деле, административно-правовое регулирование должно быть направлено не только на привлечение виновных в коррупции к ответственности, но также и на минимизацию таковой [4, с. 94]. Минимизация же является крайне действенным средством – в самом деле, разумные внешние ограничители позволяют снизить риски

от деятельности даже весьма недобродетельных по своей природе индивидов, на которых не оказывают влияния моральные ограничители.

Таким образом, может даже сложиться мнение об избыточности меры, изложенной в Ст. 19.29 КоАП РФ, которая не столько помогает в борьбе с коррупцией, сколько наносит удар по имиджу и, следовательно, по деловой репутации компаний [1, с. 36], чьи данные становятся известны пользователям портала sudact.ru. Мы с такой точкой зрения не согласны. Во-первых, по нашему мнению, цифровизация должна содействовать сближению граждан не только с законодательной и исполнительной ветвями власти, а также органами местного самоуправления, но также и с судебной ветвью власти. Портал sudact.ru как раз объективно этому содействует. Во-вторых, имидж любой организации должен складываться на основе всей совокупности факторов, так что топ-менеджменту следует больше уделять внимание должной работе с документацией, включая тех, что имеют антикоррупционную составляющую.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Грицкевич О.В. Особенности формирования имиджа организаций на современном этапе // Гео-Сибирь. – 2011. – Т. 3. – № 1. – С. 34–38.
2. «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 N 195-ФЗ [Электронный доступ]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (дата обращения – 30.04.2020).
3. Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции (принята Генеральной Ассамблеей ООН 31 октября 2003 г.) [Электронный ресурс] – URL: <https://base.garant.ru/2563049/> (дата обращения: 30.04.2020).
4. Лаврентьев А.Р., Фролов А.Н., Елисеева В.С. О концепции административно-правового ограничения прав граждан // Вестник ВЭГУ. – 2018. – № 5 (97). – С. 89–104.
5. Пахомова Е.А. Влияние теневой экономики и квазирыночных институтов на развитие постсоветского социума // Вестник Волжской государственной академии водного транспорта. – 2017. – № 50. – С. 219–222.
6. Романова К.Э. Актуальные вопросы привлечения к административной ответственности за коррупционные правонарушения // Законность и правопорядок. – 2017. – № 1-2(16). – С. 40–44.
7. Смагин В.Н. Модель взятки и оценка потерь от коррупции // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2015. – Т. 9. – № 1. – С. 39–45.
8. Судебные и нормативные акты РФ [Электронный доступ]. – URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 30.04.2020).
9. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный доступ]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 30.04.2020).
10. Указ Президента РФ от 29 июня 2018 г. № 378 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2018–2020 годы» [Электронный доступ] – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71877694/> (дата обращения: 30.04.2020).
11. Федорченко С.Н. Коррупция и политические проблемы ее профилактики // Вопросы политологии. – 2015. – № 1 (17). – С. 78–88.
12. Soliev Sh.Kh. Methodological aspects of investigation of corruption in the system of socio-political relations // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия общественных наук. – 2018. – № 2 (75). – С. 141–150.

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ ПРОЦЕССАМИ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Косякова И.В.

Д.э.н., профессор

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: iv-kos@mail.ru

Шепелев В.М.

Д.э.н., профессор

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: nme_samgtu@mail.ru

Змияк С.С.

Д.э.н., профессор,

зав. кафедрой мировой экономики и международных экономических отношений

Донского государственного технического университета,

г. Ростов-на-Дону, Россия

В статье представлена оценка состояния регионов с помощью российского регионального инновационного индекса. Проводится анализ факторов, влияющих на инновационный показатель. Отдельно выделяется и анализируется фактор кадровой безопасности. Выделяются основные позиции развития организации через развитие персонала. Предлагается определение понятия кадровой безопасности и инновационный механизм управления кадровой безопасностью.

Ключевые слова: инновации, регион, кадровая безопасность, инновационное управление, региональный инновационный индекс.

PERSONNEL SECURITY AS AN ELEMENT OF MANAGEMENT OF ECONOMIC PROCESSES OF THE ORGANIZATION IN THE CONDITIONS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE REGION

Kosyakova I.V.

Doctor of Economics, Professor,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: iv-kos@mail.ru

Shepelev V.M.

Doctor of Economics, Professor,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: nme_samgtu@mail.ru

Zmiyak S.S.

*Doctor of Economics, Professor,
Head of the Department of World Economy and International Economic Relations,
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russia*

The article assesses the state of regions using the Russian regional innovation index. The analysis of factors affecting the innovation indicator is carried out. The factor of personnel security is singled out and analyzed separately. The main positions of the organization's development through the development of personnel are highlighted. A definition of the concept of personnel security and an innovative mechanism for managing personnel security is proposed.

Key words: innovation, region, personnel security, innovation management, regional innovation index.

Стремительное развитие науки и технологий, глобальная конкуренция за идеи и средства их реализации уже многие годы определяют повестку экономической политики ведущих стран мира. Ее фокус нацелен на активизацию предпринимательской инициативы, привлечение частных инвестиций в прорывные технологические направления, наращивание высокотехнологичного экспорта. Для России в этой ситуации ставка на инновации и экономику знаний – безальтернативный сценарий общественного развития. Региональное разнообразие страны открывает широкие возможности для реализации перспективных инновационных стратегий в каждом субъекте Российской Федерации, в основе которых – локальные компетенции и знания местных сообществ о собственном потенциале, применяемых технологиях и занимаемых рыночных нишах [1]. С этим напрямую связаны имидж и инвестиционная привлекательность территорий, перспективы роста занятости и повышения уровня жизни населения. Однако успешность решения подобной задачи во многом зависит от качества и доступности данных о состоянии и динамике инновационных процессов в регионах.

Для адекватной оценки состояния региона используются разные инструменты, в том числе определение регионального инновационного индекса. Он включает в себя [2]:

1. Социально-экономические условия инновационной деятельности.
2. Научно-технический потенциал.
3. Инновационную деятельность.
4. Экспортную активность.
5. Качество инновационной политики.

Распределение показателей в структуре российского регионального инновационного индекса представлено на рис. 1.

Рейтинг инновационного развития представляет собой результат ранжирования субъектов Российской Федерации в порядке убывания значений российского регионального инновационного индекса (РРИИ) за 2018 г. Регионы распределены по четырем группам исходя из величины отставания значений интегрального показателя от результата региона-лидера. Им в 2018 году стала Москва.

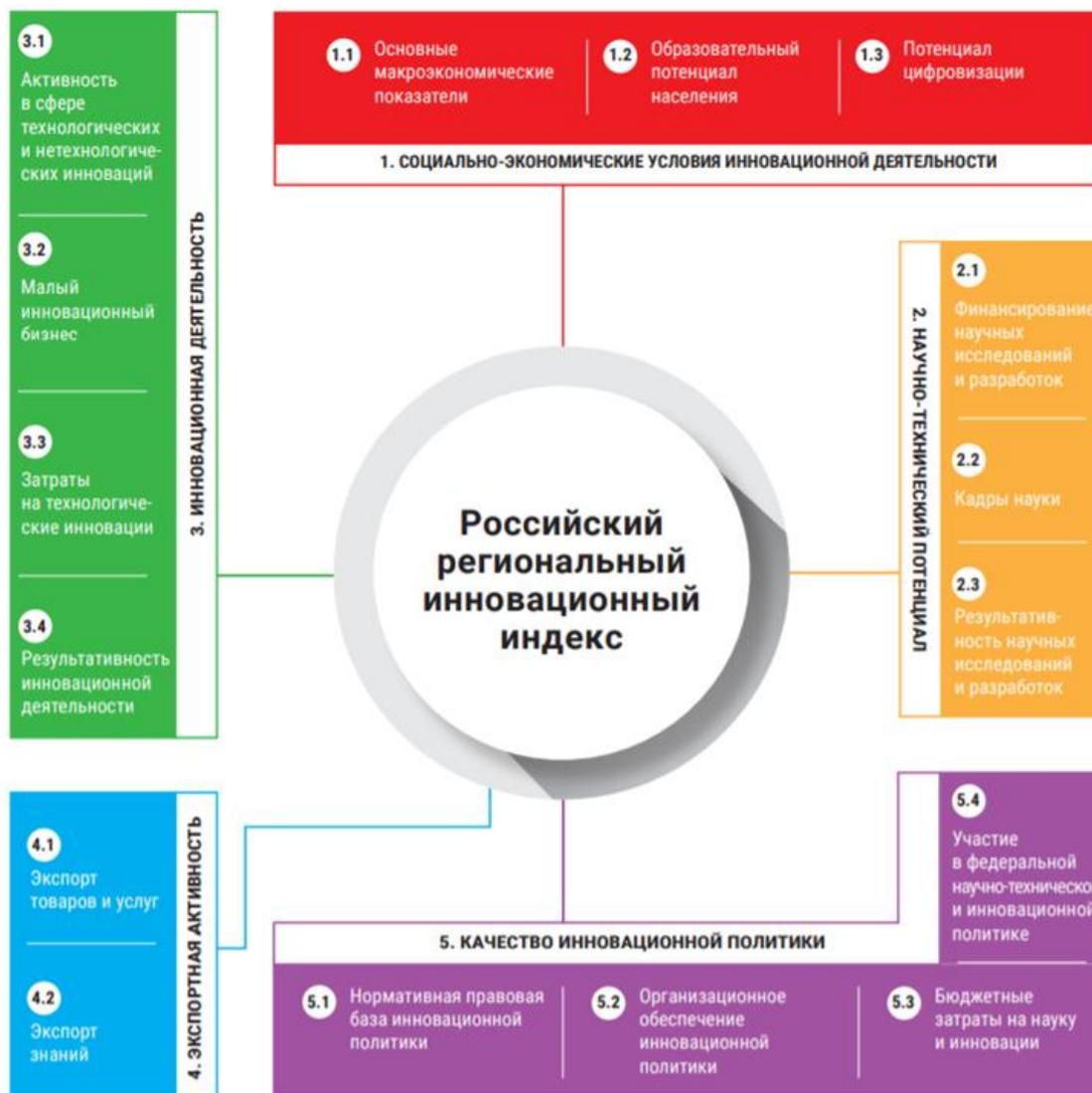


Рис. 1. Структура российского регионального инновационного индекса

Группировка регионов по значению совокупного индекса инновационного развития выглядит следующим образом [1]:

- к первой группе относятся 8 субъектов Российской Федерации: это Москва – лидер рейтинга, а также регионы, величина РРИИ в которых отличается от результата столицы не более чем на 20 % (Московская область, Нижегородская область, Республика Татарстан, Санкт-Петербург, Томская область, Свердловская область, Новосибирская область);

- вторую, самую многочисленную, группу составили 42 региона (включая Самарскую область), уступающие лидеру по значению РРИИ более чем на 20 %, но не более чем на 40 %;

- в третьей группе оказались 29 субъектов Российской Федерации, отстающих по величине совокупного индекса инновационного развития от первого в рейтинге региона более чем на 40 %, но не более чем на 60 %;

- в четвертую группу вошли 6 регионов, в которых значения РРИИ ниже, чем у Москвы, более чем на 60 %.

На рис. 2 представлена сводная информация по всем показателям, определяющим инновационное развитие Самарской области [1].

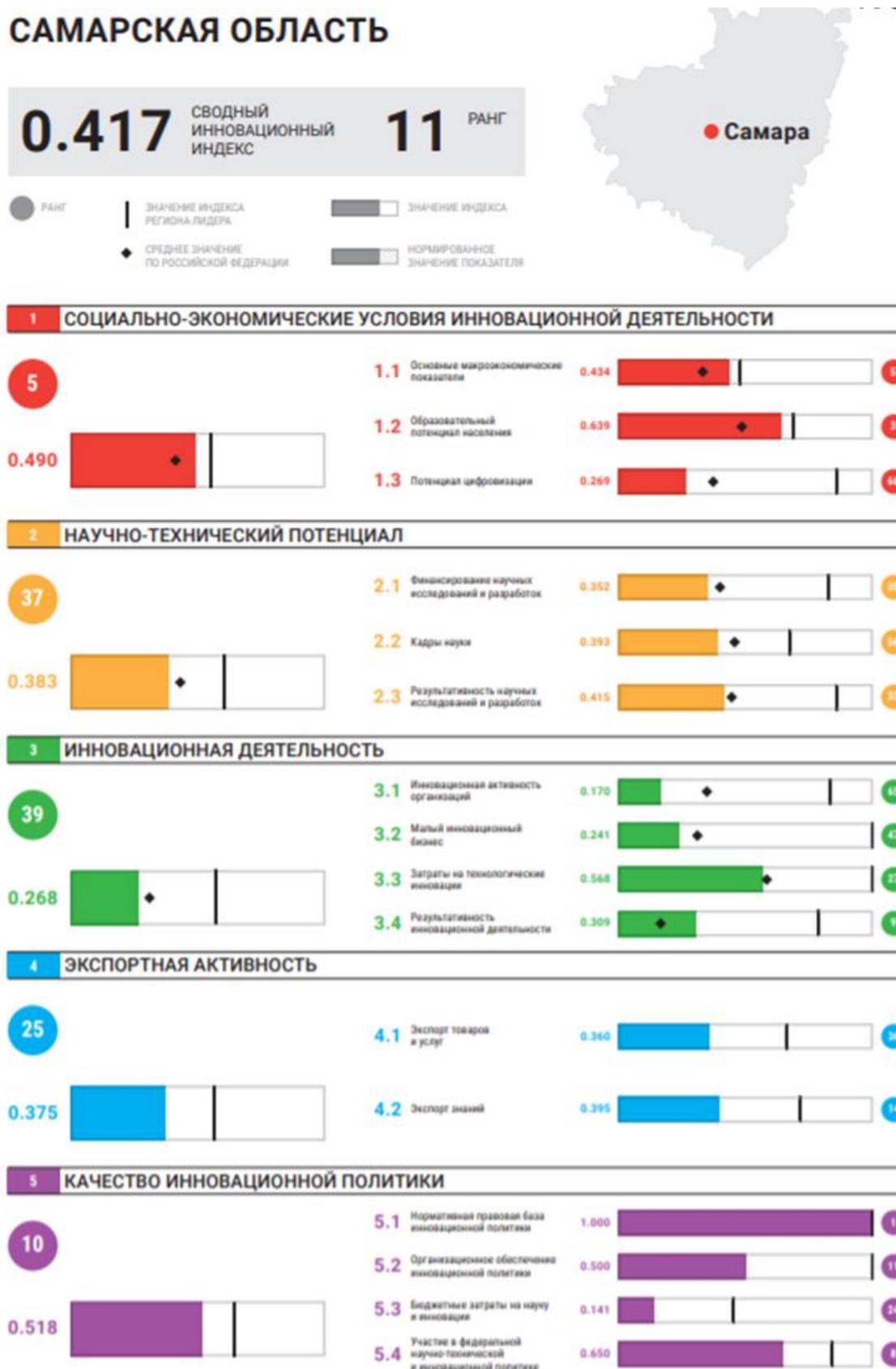


Рис. 2. Уровень инновационного развития Самарской области

Анализируя представленные результаты, можно сделать вывод о том, что больше половины субъектов РФ показывают небольшое отставание от лидера – Москвы – в плане своего инновационного развития [3,4].

Оценивая ситуацию в Самарской области, укажем, что индекс развития является достаточно высоким.

В первую очередь следует отметить социально-экономические условия инновационной деятельности и качество инновационной политики в регионе.

В качестве тормозящего фактора следует выделить относительный провал в области общей инновационной деятельности, в частности позицию «Инновационная активность организаций» (п. 3.1, индекс 0,17).

Рассмотрим, какие факторы влияют на данную позицию.

Создание инновационной продукции, работ, услуг, конечно же, положительно скажется на росте финансовой прочности предприятий за счет расширения рынков сбыта и упрочения деловых связей, что является важным условием экономической безопасности любой организации.

В современных бизнес-условиях, характеризующихся непрерывными изменениями и увеличением количества факторов риска, для ведения успешной деятельности организациям необходимо уделять повышенное внимание вопросам обеспечения экономической безопасности.

Анализируя вопросы экономической безопасности, следует отметить, что сама экономическая безопасность имеет достаточно сложную внутреннюю структуру. В ней можно выделить такие важные элементы, как:

- 1) независимость экономических факторов;
- 2) полная устойчивость системы ко всем внешним и внутренним проявлениям;
- 3) способность к развитию, саморазвитию и прогрессу.

Для максимизации эффекта от реализуемых в организации инноваций необходимо управлять процессом развития.

Развитие организации не может осуществляться без развития персонала, при этом изменения должны быть систематическими и направленными на организацию в целом.

Основные позиции, отражающие развитие организации, представлены на рис. 3.

Таким образом, анализируя вопрос о состоянии организации, можно выделить следующие позиции, необходимые для развития персонала:

- готовность к действиям;
- развитие работников, позволяющее не сопротивляться изменениям;
- применение базовых компонентов технологии развития;
- объединение компетенций персонала.

Следовательно, чем выше уровень развития персонала, тем выше уровень развития организации и, как следствие, ее экономической безопасности.

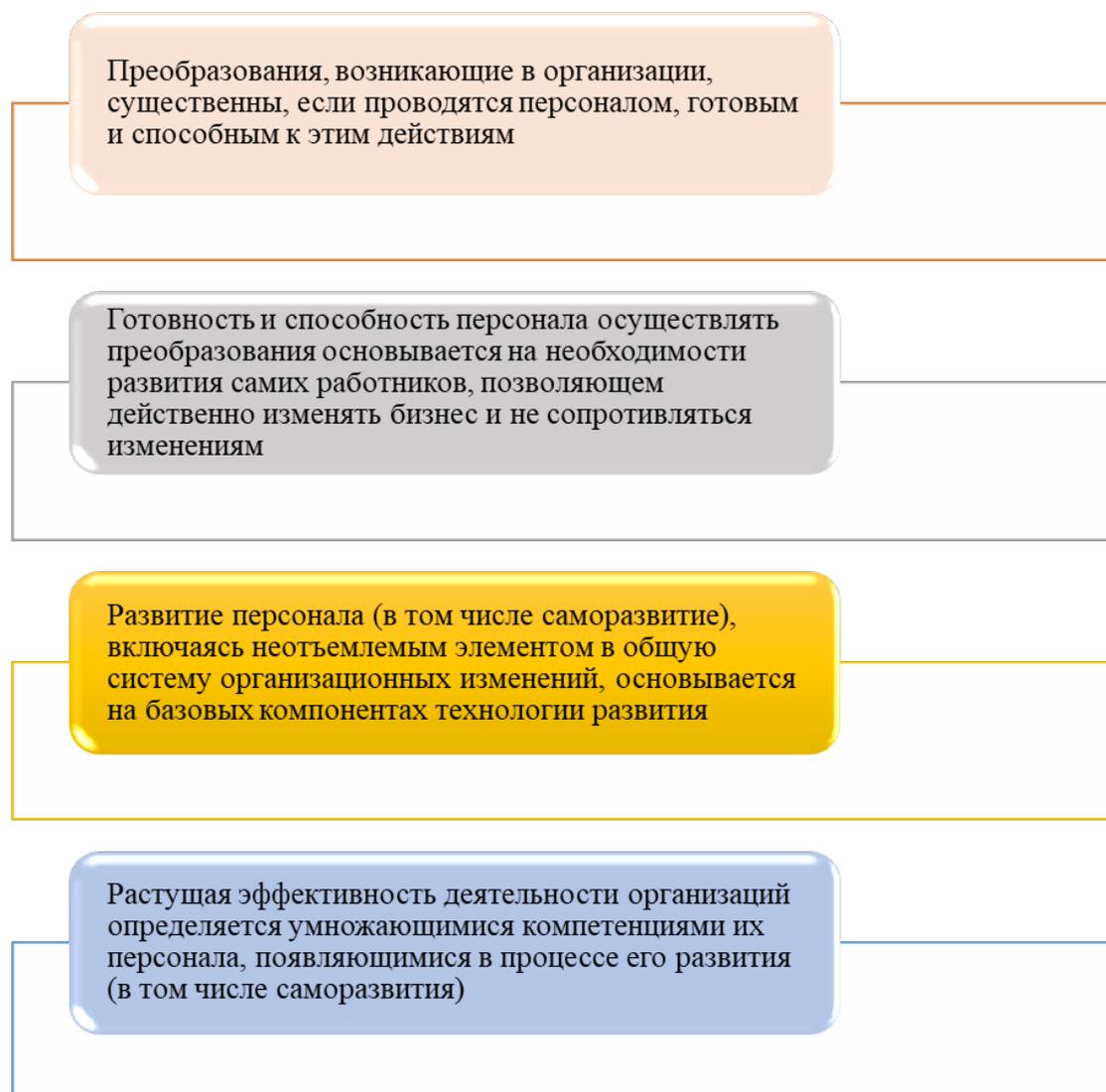


Рис. 3. Развитие организации через развитие персонала

На состояние экономической безопасности организации влияют разные факторы.

Исследования специалистов показывают, что самое сложное звено в системе безопасности – это челоек, и именно человеческий фактор может оказать критическое влияние на успешность деятельности и само существование компании [5, 6]. Поэтому кадровая безопасность занимает в структуре экономической безопасности ведущее место.

В данных условиях предлагается определять кадровую безопасность как совокупность мер, направленных на защиту персонала от внешних и внутренних угроз с целью повышения эффективности его управления в условиях конкуренции высокого уровня на рынке.

При рассмотрении проблемы обеспечения кадровой безопасности организации заслуживает внимания вопрос изучения факторов, способствующих появлению угроз кадровой безопасности организации и создающих опасность для реализации ее интересов.

Для минимизации рисков возникновения угроз необходимо разрабатывать систему управления кадровой безопасностью.

Процесс управления представляет собой последовательность определенных действий, реализация которых позволит сформировать определенное управленческое воздействие. Он должен строиться на основе системного подхода, учитывающего все аспекты обеспечения безопасности.

На первом этапе необходимо выявить базовые элементы управления кадровой безопасностью. При этом важно определить в том числе и все взаимосвязи между элементами.

На втором этапе необходимо создать информационную базу для дальнейшего проведения оценки кадровой безопасности. На этом этапе должна быть сформирована информационно-методическая база, в которую должны входить как методики оценки, так и методы оценки.

На третьем этапе проводится диагностика уровня кадровой безопасности, включающая расчет оценочных показателей и параметров. Подсистема мониторинга угроз включает в себя два этапа [7]:

- 1) выявление внешних и внутренних угроз кадровой безопасности;
- 2) разработку и внедрение мероприятий по предупреждению (или нейтрализации) угроз.

Подсистема контроля должна обеспечивать оценку эффективности внедренных мероприятий по предупреждению или нейтрализации угроз кадровой безопасности, а также уровня управления кадровой безопасностью. Данная подсистема дает основания для корректировки выполнения любого из этапов управления кадровой безопасностью организации.

Таким образом, управление кадровой безопасностью организации позволит своевременно реагировать на вызовы окружающей среды и обеспечивать эффективность не только персонал-менеджмента, но и управленческих процессов организации в условиях инновационного развития региона.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Рейтинг инновационного развития субъектов Российской Федерации. Выпуск 6 / Г.И. Абдрахманова, С.В. Артемов, П.Д. Бахтин и др.; под ред. Л.М. Гохберга; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2020. – 264 с.
2. Горковенко Е.В., Платонова И.В. Кадровая политика как важнейшая составляющая системы экономической безопасности организации // Экономика. Инновации. Управление качеством. – 2014. – N 1 (6). – С. 4–8.
3. Хорев А.И., Овчинникова Т.И., Кобелева С.В. Развитие конкурентоспособных инновационных производств на основе интенсификации труда // Экономика. Инновации. Управление качеством. – 2014. – N 2 (7). – С. 9–16.
4. Евстратов А.В., Дмитриев А.С., Маркин Д.А. Специфика международных инвестиций в некоммерческие организации на примере фонда «Zimin foundation» // Мир экономики и управления. – 2019. – Т. 19. – № 3. – С. 111–120.

5. Киселева С.П. Устойчивое развитие инновационных систем // Проблемы современной экономики. – 2013. – № 3 (47). – С. 44–48.
6. Косякова И.В., Шепелев В.М. Институты ускоренного инновационного развития регионов // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. – 2019. – № 4. – С. 116–125.
7. Косякова И.В., Капмар В.В. Экологические инновации на промышленных предприятиях как фактор достижения сбалансированного развития общества // Фундаментальные исследования. – 2017. – № 9 (часть 2). – С. 455–459.

СООТНОШЕНИЕ ПОНЯТИЙ «ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА» И «ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА» В СФЕРЕ УСЛУГ

Пискайкина Е.С.

*Старший преподаватель кафедры управления человеческими ресурсами
Самарского национального исследовательского университета
им. академика С.П. Королева,
г. Самара, Россия*

В статье рассмотрены основные сходства и различия таких понятий как «эффективность труда» и «производительность труда» в сфере услуг. Также рассмотрены основные методологии, призванные помочь организации повысить эффективность труда. Систематически устраняя препятствия для производительности, стратегически развертывая таланты и привлекая больший процент своей рабочей силы, топ-менеджеры компаний могут значительно повысить производительность и увеличить выручку.

Ключевые слова: эффективность труда, производительность труда, вовлеченность персонала.

THE RATIO OF THE CONCEPTS OF “LABOR EFFICIENCY” AND “LABOR PRODUCTIVITY” IN THE SERVICE SECTOR

Piskaykina E.S.

*Senior Lecturer, Department of Human Resource Management,
Samara National Research University named after academician S.P. Korolev,
Samara, Russia*

The article deals mainly with the architecture and differences of such concepts as “labor efficiency” and “labor productivity” in the service sector. The main methodologies designed to help organizations improve labor efficiency are also considered. By systematically removing barriers to productivity, strategically deploying talents and attracting a larger percentage of their workforce, top executives can significantly increase productivity and increase revenue.

Key words: labor efficiency, labor productivity, staff involvement.

Бизнес-лидеры часто считают «эффективность» и «производительность» синонимами, двумя сторонами одной медали. Однако когда дело доходит до стратегии, понятия «эффективность» и «производительность» сильно различаются. В то же время, когда столь многие компании испытывают недостаток в экономическом росте, топ – менеджеры должны привнести в свой бизнес стратегическое мышление и устранить организационные препятствия для повышения производительности труда. Эта точка зрения существенно отличается от неустанного внимания к эффективности, которое характеризовало управленческое мышление на протяжении последних трех десятилетий, но абсолютно необходимо, если компании собираются стимулировать инновации и возобновить прибыльный рост.

Общее определение эффективности труда – это количество рабочих часов, необходимых для выполнения данной задачи, по сравнению со стандартом в

данной отрасли или в конкретной ситуации. Эффективность труда заключается в том, чтобы делать то же самое с меньшими затратами. Компании чаще всего повышают производительность труда, находя способы сократить количество рабочих часов, необходимых для производства того же уровня продукции. Это приводит к экономии денежных средств, потому что компания тратит меньше на заработную плату и другие трудовые затраты. Таким образом, эффективность заключается в сокращении знаменателя – затрат (численность персонала, количество рабочих часов) – в целях повышения прибыльности.

На первый взгляд, определение производительности труда кажется удивительно похожим на определение эффективности труда. Общее определение производительности труда – это отношение количества выпущенных товаров и услуг к рабочим часам, затраченным на производство этой продукции. Производительность труда обычно измеряется путем сравнения количества произведенных товаров и услуг с затратами, используемыми в производстве.

Производительность заключается в том, чтобы делать больше с тем же количеством затрачиваемых ресурсов. Рост производительности труда измеряется изменением объема производства за час труда в течение определенного периода времени. Для страны производительность труда тесно связана с уровнем жизни. Для компании это напрямую связано с производительностью. С более высокой производительностью труда организация может производить больше товаров и услуг с одинаковым количеством относительной работы. В отличие от эффективности, производительность заключается в расширении числителя: обеспечение большего роста выручки от той же рабочей силы.

На протяжении последних трех десятилетий топ-менеджерам рекомендовалось ориентироваться в эффективности своего бизнеса. Шесть Сигм, реинжиниринг процессов, анализ промежутков и многие другие инструменты помогли руководителям выявлять излишние действия в своих операциях – по сути, идентифицируя рабочие часы (или материалы), которые не нужны для обеспечения того же уровня производительности. При отсутствии роста повышение эффективности чаще всего монетизируется за счет сокращения рабочей силы. General Electric, Honeywell, HP и многие другие компании продемонстрировали свои программы эффективности, а также итоговые результаты, достигнутые этими усилиями.

Существует несколько различных методологий, призванных помочь организации повысить эффективность труда. Каждый из них направлен на то, чтобы выявить проблемы в определенном бизнес-процессе, исправить их и проанализировать успех или провал этих изменений.

Несмотря на эту общую цель, каждая методология соответствует своей потребности. Некоторые организации фокусируются на повышении эффективности труда за счет методов бережливого улучшения процессов; другие сосредоточены на том, чтобы вывести организационную культуру компании на новый уровень.

– **Кайдзен:** Кайдзен способствует постоянному совершенствованию с упором на бережливые и гибкие практики. Кайдзен фокусируется на улучшении качества, производительности и эффективности за счет небольших изменений в повседневной работе или корпоративной культуре, чтобы создать среду, которая не наказывает за ошибки или ошибки, а вместо этого работает, чтобы предотвратить их повторение.

– **5S:** модель 5S является частью методологий Кайдзен и Лин и состоит из пяти основных этапов: сортировка, выпрямление, блеск, стандартизация и поддержка. Модель 5S помогает повысить согласованность процесса улучшения и стандартизировать процесс улучшения.

– **PDCA:** Также часть методологии Кайдзен, PDCA означает планирование, выполнение, проверку и действие. Это помогает организациям быть более эффективными при определении процессов, которые нуждаются в улучшении. Сначала вы идентифицируете проблему (план), создаете и внедряете решение (делаете), оцениваете данные для эффективности (проверяете), затем документируете окончательные результаты и внедряете план, если он успешен (действуйте).

– **Шесть Сигм:** Шесть Сигм – это популярная методология улучшения процессов, которая подтягивает рабочих к рангу, классифицированному с использованием поясов каратэ. Вы начинаете свой трудовой путь как зеленый пояс и улучшаете трудовые навыки до черного пояса. Шесть Сигм включает в себя два способа сломать улучшение процесса с помощью конкретных шагов. Эти этапы включают определение, измерение, анализ, улучшение и контроль (DMAIC) и определение, измерение, анализ, проектирование и проверку (DMADV).

– **Анализ причин и следствий.** Еще один инструмент, который включает в себя использование метода построения диаграмм для первого устранения проблем путем выявления проблемы, выявления препятствий и определения причин, по которым процесс не работает.

– **Анализ SIPOC:** как формат диаграммы, который подпадает под методологию Шесть Сигм, анализ SIPOC выполняется на этапе «измерения» DMAIC или DMADV. SIPOC помогает организациям определить и разработать проект по улучшению процесса, а также определить требования и необходимые элементы перед началом.

– **Карта потока создания ценности (VSM).** VSM помогает организациям наглядно представлять восприятие клиента бизнес-процесса, что помогает определить ценность продукта, процесса или услуги для организации. Подобно другим методологиям, он в высшей степени ориентирован на устранение потерь, избыточности и максимально возможной экономии.

– **Комплексное управление качеством (TQM):** TQM, ориентированный на достижение долгосрочного успеха за счет удовлетворения потребностей

клиентов, помогает организациям обеспечить непрерывное совершенствование всей компании. Это методология, которая дает работникам возможность развивать культуру, в которой сотрудники не боятся ошибаться и стремятся к общей цели бизнеса.

– **Kanban-метод** – это инструмент для визуализации рабочих процессов, который выводит бизнес-подразделения, руководителей и сотрудников на одну страницу для улучшения процессов. Это еще одна методология, которая включает и поощряет улучшение бережливых процессов.

– **Отображение процессов.** Еще одна визуализация рабочего процесса, которая помогает компаниям наметить план по улучшению процессов, – это отображение процессов. Его также можно назвать блок-схемой процесса, схемой процесса, функциональной блок-схемой и моделью процесса. В конечном счете, это процесс создания блок-схемы, которая предоставляет жизненно важную информацию о рабочем процессе процесса от начала до конца.

Однако современная бизнес-среда требует другого мировоззрения. Выгоды от повышения эффективности труда, похоже, прекратились. В 1990-х и 2000-х годах лидерство на эффективности дало хорошие результаты. Без роста выручки, попытки извлечь большую прибыль за счет эффективности стало управленческим эквивалентом попытки выжать воду из камня.

Если эффективность больше не является секретом превосходной производительности, как насчет производительности труда? Компания Bain & Company недавно завершила комплексное исследование производительности и производительности труда. В результате опроса более 300 руководителей из крупных компаний по всему миру, можно выделить три основных принципа мышления производительности:

Большинство сотрудников хотят быть продуктивными, но организация слишком часто мешает им. Средняя компания теряет более 20 % своей производственной мощности – более одного дня в неделю – из-за того, что мы называем «организационным перетягиванием», структур и процессов, которые занимают драгоценное время и мешают людям выполнять свои задачи.

Лидеры, которые занимаются производительным мышлением, стремятся устранить организационные трудности на каждом шагу. Они упрощают структуру своей организации и приводят свою операционную модель в соответствие с истинными источниками ценности своего бизнеса. Они борются с бюрократией и создают способы работы, которые позволяют сотрудникам сосредоточить свое время на доставке для клиентов и акционеров.

В компании есть несколько талантливых людей, которые могут оказать влияние на дальнейшее развитие стратегии компании, а также ее эффективность, но этим «лидерам мнений» слишком часто назначают роли, ограничивающие их эффективность. Пятнадцать процентов рабочей силы большинства компаний являются звездными игроками, работниками с исключи-

тельной эффективностью и потенциалом, способным оказать огромное влияние на реализацию стратегии. И достаточно крупные компании, и малый и средний бизнес имеют примерно одинаковое количество звездных талантов.

Но лидеры с продуктивным мышлением следят за тем, чтобы их скудный звездный талант был назначен на важные для бизнеса роли. Например, в розничной торговле, если превосходный мерчендайзинг необходим для конкурентного преимущества, тогда лидеры обеспечивают, чтобы большинство (даже все) важнейших ролей мерчендайзинга были заполнены звездным талантом. Это позволяет получать больше и лучше результатов от этой функции и лучше (и быстрее) выполнять стратегию компании.

У людей есть огромное количество дискреционной энергии, которую они могли бы посвятить своей работе, но у многих недостаточно вдохновения для этого. Практически каждый сотрудник может принести большой вклад в свою работу, но многие не вкладывают дополнительную изобретательность и креативность, которую могли бы. Вдохновленные и вовлеченные сотрудники каждый день приносят больше свободы действий [1]. В результате они на 125 % более продуктивны, чем работник, который просто доволен своей работой. Иными словами, один вовлеченный сотрудник может работать за 2,25 удовлетворенных сотрудников.

Руководители с продуктивным мышлением делают все возможное, чтобы использовать запасы энергии каждого сотрудника. Они стремятся реализовать миссию компании через личную цель каждого человека [2]. Они инвестируют в улучшение вдохновляющих лидерских способностей своих менеджеров на всех уровнях. И они создают культуру автономии и подотчетности, которая дает каждому сотруднику возможность выполнять свою самую лучшую работу. Хотя эти шаги могут не вдохновить каждого сотрудника, они могут повысить уровень вовлечения во всей организации и, следовательно, повысить производительность труда [3].

Каждый из этих принципов имеет важные последствия для подхода, который руководители должны использовать при управлении скудным временем, талантом и энергией своей рабочей силы. Принятие мышления производительности может быть сложной задачей, но отдача огромна. Разница в производительности приводит к значительному увеличению прибыли – маржа операционной прибыли на 30–50 % выше, чем у отраслевых аналогов, – и более быстрому росту.

В ближайшее десятилетие руководителям предприятий будет крайне важно принять концепцию производительности. Вместо того чтобы сосредоточиться на постоянном управлении знаменателем, сокращая численность персонала, руководители должны определить способы повышения числителя и увеличения выпуска. Систематически работая над повышением производительности труда, развивая трудовой потенциал сотрудников и привлекая больший процент своей рабочей силы, топ-менеджеры компаний могут значительно повысить производительность и увеличить выручку.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Соу Г.Э., Пискайкина Е.С. Оценка уровня вовлеченности персонала в организации // В сб.: Управление организационно-экономическими системами. Сб. трудов научного семинара студентов и аспирантов института экономики и управления. В 2-х ч. Под общ. ред. О.В. Павлова. – 2020. – С. 380–384.
2. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В., Пискайкина Е.С., Ковалева А.М. Управление кадровыми рисками современной организации // В сб.: Актуальные проблемы и тенденции развития современной экономики. Материалы международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 436–443.
3. Пискайкина Е.С., Гагаринская Г.П. Управление вовлеченностью персонала предприятия в сфере услуг в современных условиях // В сб.: Актуальные проблемы и тенденции развития современной экономики материалы международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 186–189.

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Франк Е.В.

*К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»,
проректор по развитию кадрового потенциала
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: evgeny-frank@mail.ru*

Васильчиков А.В.

*Доцент кафедры «Экономика и управление организацией»,
и.о. декана инженерно-экономического факультета
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: vasilchikov.av@samgtu.ru*

Гагаринская Г.П.

*Зав. кафедрой, д.э.н., профессор кафедры
«Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: eyo080505@mail.ru*

Кузнецова И.Г.

*Доцент кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: irenekuz@yandex.ru*

Вельгош Н.З.

*К.э.н., доцент кафедры маркетинга, торгового и таможенного дела
Института экономики и управления
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Авторы проводят исследование применения информационных технологий в процессе инновационного управления персоналом на уровне министерств. Рассмотрено применение метода TOPSIS на практике.

Ключевые слова: инновации, информационные технологии, персонал, управление персоналом, эффективность, метод TOPSIS, человеческие ресурсы.

INNOVATIVE TRENDS IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Frank E.V.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: evgeny-frank@mail.ru*

Vasilchikov A.V.

*Associate Professor, Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: vasilchikov.av@samgtu.ru*

Gagarinskaia G.P.

*Head of the Department, Doctor of Economics, Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: eyo080505@mail.ru*

Kuznetcova I.G.

*Associate Professor, Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: irenekuz@yandex.ru*

Velgosh N.Z.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Marketing, Trade and Customs,
Institute of Economics and Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

In the article, the authors conduct a study on the use of information technology in the process of innovative personnel management at the ministry level. TOPSIS method in practice is applied.

Key words: innovation, information technology, personnel management, efficiency, TOPSIS method, human resources.

Управлять человеческими ресурсами стало довольно сложно, так как информация инфраструктуры должна постоянно обновляться, применяться к комплексу меняющихся действий, связанных с окружающей средой в соответствии с отраслевыми характеристиками и коллективно реагировать на потребности каждой компании. Во время подготовки этого исследования, был сделан комплексный анализ научной литературы, однако ради минимизации длины этой статьи, была представлена только часть. Существующие научные достижения электронного правительства, а также другие исследовательские подходы, которые находятся в стадии разработки, имеют большое значение при изучении. Информационные технологии и их применение в процессах государственного управления могут вызывать социальные инновации, где инновации происходят и как что-то совершенно новое или как новое сочетание существующих элементов. Исследователи из университетов США, Европы и других стран по всему миру (Schuler, Jackson, 2007; Strohmeier, 2007; Joseph, Ezzedeen, 2008; Thom, Ритц, 2008; Walk et al., 2014) разработали исследования в области информационных технологий и их внедрение для управления человеческими ресурсами.

Организация должна научиться рационально направлять информационные ресурсы для своего развития, чтобы интегрировать внутренние и внешние ин-

формационные потоки и объединить уникальные особенности конкретной компании и ее ценности с помощью информационных технологий. Ученые указали (Griggs et al., 2015), что образование в области человеческих ресурсов очень важно для успешного внедрения инноваций. Разные мнения по исследованию информации применения технологий в управлении человеческими ресурсами преобладает в мире наука (Analoui, 2007; Kavanagh, Thite, 2009; Bondarouk, Furtmueller, 2012; Altmann, Энгберг, 2015; Кату, 2015; и другие).

Целью данной работы является исследование применения информационных технологий в процесс инновационного управления персоналом на уровне министерств за рубежом.

Наша цель исследования заключалась в проведении экспертной оценки (сотрудников отделов кадров министерств за рубежом) с целью определения внутренней и внешней среды и выявления инновационных факторов, которые основаны на информационных технологиях, чтобы оценить эти факторы и выявить как они влияют на инициирование и применение, информационных технологий для управления персоналом.

Наша методология исследования включает в себя сочетание теоретического и эмпирического методов. Тематическое исследование помогает достичь исчерпывающего и подробного изучения социальной составляющей. Экспертные оценки, использованные в тематическом исследовании по осуществлению информационных технологий для управления персоналом в министерствах. Сбор эмпирических данных определяет, что с помощью экспертов информационные технологии (ИТ), используемые для выполнения различных функций для специалистов, в том числе их отношение или поведение к нему, процессы установки ИТ для человеческих ресурсов цели управления (HRM), а также проблемные вопросы и связанные с технологиями факторы окружающей среды. Опрос экспертов-специалистов проводился с июля по Сентябрь 2018. Затем анализ этих результатов проводится в контексте эффективности. Эта статья имеет несколько практических последствий – выводы и рекомендации были подготовлены только для улучшения применения информационных технологий в персонале административные офисы в министерствах.

Для данного исследования был применен метод TOPSIS. Основная идея метода TOPSIS заключается в том, что наиболее предпочтительная альтернатива должна иметь не только наибольшую близость к идеальному решению, но и быть дальше всех остальных альтернатив от неприемлемого решения. Здесь наилучшее (оптимальное) решение представляет собой вектор, содержащий максимальные значения по каждому критерию для всех альтернатив, а неприемлемое (наихудшее) решение есть вектор, содержащий минимальные значения по каждому критерию. Как следует из сущности метода TOPSIS, с использованием последней достаточно эффективно можно решить задачи нечеткой многокритериальной оптимизации, которые составляют математическую основу поддержки принятия решений в задачах управления человеческими ресурсами.

Под многокритериальной оптимизацией в теории принятия решений подразумевается выбор наилучшего решения среди возможных альтернатив. Метод TOPSIS является одним из эффективных инструментов содействия ЛПР и экспертам в формулировании их целей и субъективных предпочтений, структурировании множества критериев, оценки альтернатив в процессе принятия решений на языке нечеткой математики, лингвистических переменных, нечетких множеств и нечетких чисел. Решение задачи оптимизации с использованием TOPSIS предполагает необходимость перевода значений качественных лингвистических переменных, выражающих степень удовлетворения той или иной альтернативы критериям, в нечеткие числа. Нечеткое число представляет собой нечеткое подмножество универсального множества действительных чисел, имеющее нормальную и выпуклую функцию принадлежности, для которой существует такое значение носителя, где функция принадлежности равна единице, а при отступлении от своего максимума влево или вправо функция принадлежности убывает. Нечеткие суждения экспертов, сформулированные в терминах естественного языка, могут быть описаны нечеткими треугольными и нечеткими трапециевидными (трапезоидными) числами. В настоящей работе, учитывая необходимость обеспечения устойчивости критериев к границам интервала достоверности, используется нечеткое трапециевидное число (рис. 1). Формирование суждений эксперта в виде нечеткого трапециевидного числа на практике реализуется следующим образом. Исследуемый объект по выбранному критерию оценивается экспертом четверкой чисел (n_1, n_2, n_3, n_4) , где n_1, n_2, n_3, n_4 – действительные числа. Суть этой процедуры заключается в том, что значение критерия находится в пределах от n_1 до n_4 , но вероятнее всего оно находится в пределах от n_2 до n_3 . Если в четверке (n_1, n_2, n_3, n_4) средние числа будут равны, то нечеткое трапециевидное число преобразуется в нечеткое треугольное число. Посредством операций над функциями принадлежности на основе сегментного принципа вводятся операции над нечеткими числами [35]. При использовании технологии TOPSIS следует принять во внимание некоторые операции над нечеткими числами.

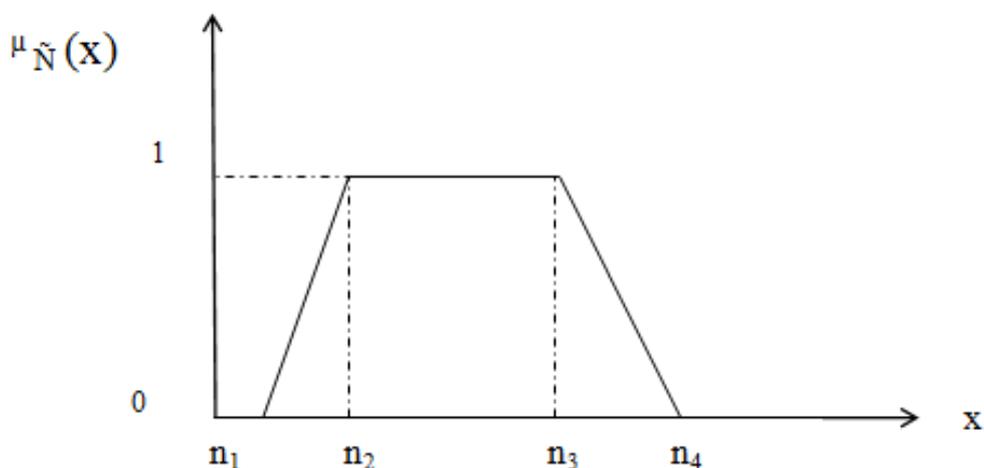


Рис. 1. Трапециевидное нечеткое число

Пусть заданы два нечетких трапецевидных числа \bar{n} (n_1, n_2, n_3, n_4) = 1 2 3 4 и \bar{m} (m_1, m_2, m_3, m_4) = 1 2 3 4. Ниже приведены операции суммирования, разности и произведения этих чисел:

$$\bar{n} \oplus \bar{m} = [n_1 + m_1, n_2 + m_2, n_3 + m_3, n_4 + m_4],$$

$$\bar{n} - \bar{m} = [n_1 - m_4, n_2 - m_3, n_3 - m_2, n_4 - m_1],$$

$$\bar{n} \otimes \bar{m} \cong [n_1 m_1, n_2 m_2, n_3 m_3, n_4 m_4],$$

$$\bar{n} \otimes r = [n_1 r, n_2 r, n_3 r, n_4 r].$$

Расстояние между двумя нечеткими трапецевидными числами определяется из выражения

$$d_c(\bar{n}, \bar{m}) = \sqrt{\frac{1}{4}((n_1 - m_1)^2 + (n_2 - m_2)^2 + (n_3 - m_3)^2 + (n_4 - m_4)^2)}.$$

Для реализации метода необходимо оперировать с лингвистическими переменными и их значениями, выражающими вербальные шкалы оценки для измерения признаков. При этом уровни располагаются в порядке возрастания интенсивности проявления этих признаков. В данном случае число значений (градаций) лингвистических переменных равно семи. На рис. 2 приведено графическое изображение принципа преобразования лингвистических значений в числовые соответствия.

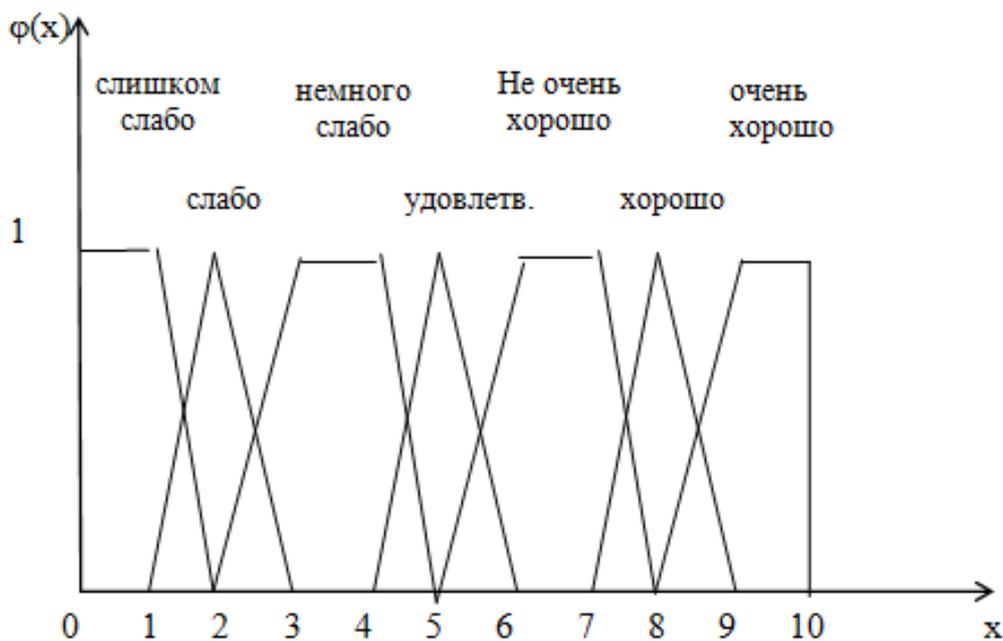


Рис. 2. Преобразование лингвистических значений в нечеткие трапецевидные числа

Таблица демонстрирует 7-уровневые значения лингвистической переменной и соответствующие им нечеткие трапецевидные числа.

Лингвистические значения и соответствующие им нечеткие трапециевидные числа

Лингвистические значения	Нечеткие трапециевидные числа
слишком слабо	(0,0,1,2)
слабо	(1,2,2,3)
немного слабо	(2,3,4,5)
удовлетворительно	(4,5,5,6)
не очень хорошо	(5,6,7,8)
хорошо	(7,8,8,9)
очень хорошо	(8,9,10,10)

В соответствии с таблицей для каждого значения лингвистической переменной можно найти числовое соответствие.

Автоматизация бизнес-процессов управления персоналом и управление информацией становятся важными факторами эффективности организации. Тем не менее, работает не быстро, на работу влияют – изменения окружающей среды, процессов и содержания работ для обеспечения качества.

Эмпирические результаты показывают, что эксперты-профессионалы, а потребители – не полностью довольны инициированием и внедрением инновационных процессов. Сравнение текущих и целевых ситуаций посредством конкретного тематического исследования показывает, что, ни один из этапов установки инноваций не получил равных оценок, значит, что соответствие по важности оценки экспертов, представленных на стадии в идеале – процесс внедрения инноваций. Самым высоким и наиболее последовательным является инновационное представление и обеспечение выполнения технического обслуживания и корректировки нововведения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Альтманн П., Энгберг Р. (2015). Управление персоналом и технологические инновации: Влияние процесса и неопределенности результатов, *Международный журнал инноваций Science*, 7 (2). С. 91–106.
2. Analoui F. (2007). *Стратегическое управление человеческими ресурсами*, Thomson.
3. Бондарук Т.В., Фуртмюллер Э. (2012). Электронное управление человеческими ресурсами.
4. Доус С.С., Кук М.Е. (2007). Межправительственное цифровое правительство через G2G. Отношения и приложения. Энциклопедия цифрового правительства, Vol. 5. Издание AriVeikko Anttiroiko и Matti Mälkiä. С. 1114–1119.
5. Васильчиков А.В., Гагаринский А.В., Шмидт А.В. Социально-экономический анализ ситуации в организации нефтегазового комплекса // *Финансовая экономика*. – Вып. 6. – 2018. – С. 418–421.
6. Джемида Г., Шалтенис В., Тиешис В. (2007), *Optimizavimo metodai*, Вильнюс: Mokslo aidai. Европейская Комиссия (2010), Сообщение от Комиссии. Европа 2020. Стратегия разумного, устойчивого и инклюзивного роста. СМД (2010) 2020, <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf> (ссылка на 20/04/2015).

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СТРОИТЕЛЬНЫХ КОМПАНИЯХ

Волкова И.В.

*Студент ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

Научный руководитель – Хоровинникова Е.Г.

*Старший преподаватель
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: khorovinnikova@gmail.com*

Рассматривается вопрос корпоративной социальной ответственности (КСО) строительного бизнеса. Проводится анализ структуры КСО для строительных компаний в соответствии с международным стандартом ISO 26000. Авторами изучаются основные тенденции и примеры развития КСО в отечественной строительном бизнесе, даются рекомендации по ее совершенствованию.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, корпоративная социальная ответственность бизнеса, устойчивое развитие, строительство.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TRENDS IN CONSTRUCTION COMPANIES

Volkova I.V.

*Student,
Samara State Technical University,
Samara, Russia*

Scientific supervisor – Khorovinnikova E.G.

*Senior Lecturer,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: khorovinnikova@gmail.com*

The article addresses the issue of corporate social responsibility (CSR) of the construction business. This work analyzes the structures of CSR for construction companies in accordance with the standard RMS ISO 26000. The authors study the main directions and examples of the development of CSR in the domestic construction business; give recommendations for its improvement.

Key words: human resources management, corporate social responsibility of business, sustainable development, construction.

В настоящее время корпоративная социальная ответственность (КСО) является одним из трендов в ведении бизнеса, который предполагает снижение негативного влияния на окружающую среду, соблюдение прав человека, улучшение условий труда персонала, повышение прозрачности бизнеса и т. д. КСО

бизнеса является не только маркетинговым ходом, но и помогает компаниям оптимизировать бизнес-процессы в условиях ограниченности ресурсов. Социальная и экологическая ответственность бизнеса становится одним из основных запросов потребителей, особенно у нового поколения.

Ведущие отрасли промышленности, в том числе строительная отрасль является объектом пристального внимания со стороны потребителей в части устойчивого развития, КСО бизнеса. КСО – это реализация интересов компании посредством обеспечения социального развития ее коллектива и активного участия компании в развитии общества [1].

Для строительной сферы является мотивированным ориентиром формирование комфортабельной среды жизнедеятельности человека. При этом весомый смысл имеют свойства, определяющие уютность как внутренней, так и наружной среды обитания человека. Необходимость увеличения социальной ответственности бизнеса отмечается сейчас в обществе и на государственном уровне. При этом наиболее значимая роль в данном процессе отводится государственным корпорациям и фирмам с государственным участием.

Основы КСО должны внедряться в работу компаний на системной основе. Компаниям нужно принимать во внимание не только лишь финансовые, но еще и социальные и экологические моменты, собственно, что позволит им управлять воздействием собственной работы на общество и окружающую среду. При этом компаниям нужно понимать, что КСО не считается обязательным дополнением к их ведущей деятельности и не ограничивается филантропией. В последнее время представители власти, крупный бизнес и публичные группы согласны с тем, что будущее строительного бизнеса находится в зависимости от степени приверженности идеям развития, внедрению «зеленых» стандартов и технологий.

КСО строительных компаний включает в себя:

- корпоративное управление, которое представляет собой непосредственное управление строительной компанией, как происходит корпоративное развитие и выстроены взаимоотношения со стейкхолдерами. К стейкхолдерам строительной компании можно отнести заинтересованные стороны: поставщиков, покупателей, партнеров, инвесторов, контролирующие, государственные структуры, общественные организации и экологических активистов и др.;

- соблюдение прав человека, в сфере строительства особенно этот вопрос касается трудовых мигрантов, а если компания международная и работает в развивающихся странах, то зачастую могут возникнуть проблемы в данной области;

- ответственное УЧР, соблюдение безопасных условий труда, здоровье персонала, управление развитием персонала, социальные гарантии сотрудникам. Безопасность и здоровье сотрудников для строительной компании должно являться приоритетом, так как сотрудники работают в опасных условиях труда,

в разных климатических условиях, что повышает риски производственных травм и снижения трудоспособности;

– экологическая политика, экологический менеджмент, снижение негативного влияния на окружающую среду, рациональное использование природных ресурсов, снижение загрязнения и чрезвычайных ситуаций, вторичное использование отходов строительства;

– прозрачность бизнеса, антикоррупционная деятельность, раскрытие информации. Этот вопрос особенно актуален для строительной отрасли: получение разрешений на строительство, перевод земель из одной категории в другую и другие проблемные вопросы;

– взаимодействие с местными сообществами, развитие местных сообществ. Для строительной компании это будет район или страна, где находится их проекты. Участие в жизни общества, ведение благотворительной деятельности;

– взаимоотношение с потребителями, строительство социального жилья, для незащищенных групп населения, работа с обманутыми дольщиками.

Выше представленные направления КСО строительного бизнеса представлены в международном стандарте ISO 26000. По результатам исследования портала «Разумная Недвижимость» [2], было выявлено три основных мнения специалистов в сфере КСО:

– застройщики продают не отдельно взятую квартиру, а всю целиком среду обитания;

– девелопмент уже является социально ответственным бизнесом, так как обеспечивает людей жилой площадью;

– КСО можно разделить на два вида. Первый – это ответственность государства в данной сфере. Второй – личная социальная ответственность девелоперов, когда застройщик делает в разы больше и качественнее, чем заявлял ранее.

Крупные застройщики не могут удерживать или повышать производственные и финансовые показатели без решения проблем социального развития. Непосредственно к сфере социальной ответственности причисляют и такие факторы, как завершение строительных проектов за застройщиками, которые недобросовестно выполняли взятые на себя обязательства по строительству, всевозможные благотворительные мероприятия, строительство социального жилья.

Одна из крупных строительных компаний «Группа ЛСР» с 2010 года принимает активное участие во множестве социальных проектов, таких как помощь по обретению семьи детьми-сиротами, помощь детям и инвалидам. Компания «ГК ФСК» выполняет то, что было описано ранее, а именно достраивает жилье за недобросовестными застройщиками, участвует в благотворительных акциях. Можно упомянуть две компании, которые в основном проводят свою деятельность в Санкт-Петербурге, «Setl Group» и «Отделстрой», которые активно занимаются благотворительной деятельностью [3].

Газетой «Московская Перспектива» был составлен рейтинг социальной ответственности строительных компаний Москвы за 2017 год. По итогам рейтинга определились три лидера – «Мосинжпроект», ПИК и «Мосфундаментстрой-6». Для определения рейтинга проводился опрос, в котором было задействовано 25 экспертов. Отбор проходили 98 строительных компаний. Экспертам задавался вопрос: «Как бы вы оценили по шкале 1–10 уровень КСО строительных компаний?». Таким образом, на основе ответов экспертов был выявлен рейтинг среди 30 лучших компаний Москвы и Московской области [4].

Таким образом, КСО выступает эффективным инструментом управления компанией, который даже в условиях кризиса способен донести до стейкхолдеров информацию о принимаемых компанией мерах, повысить открытость и прозрачность бизнеса, общий уровень доверия к предприятию в обществе, оценить риски, а также поднять качество управления и планирования бизнеса, укрепить конкурентоспособность. При этом строительные компании должны показывать не только высокие результаты в осуществлении строительных проектов, но и быть социально ответственными, тем самым подавая пример другим существующим компаниям.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волгушева А.А. Социальная ответственность компании [Электронный ресурс]. – URL: <https://center-yf.ru/data/stat/socialnaya-otvetstvennost-kompanii.php> (дата обращения: 10.05.2020).
2. Социальная ответственность – миф для общества, «Разумная Недвижимость» [Электронный ресурс.] – URL: <https://razned.ru/urban-property/article/social-responsibility-a-myth-for-society/> (дата обращения: 10.05.2020).
3. Недвижимость просто. Социальная ответственность застройщиков. Как московские строители занимаются благотворительностью [Электронный ресурс]. – URL: <https://medium.com/@realesimple/социальная-ответственность-застройщиков-как-московские-строители-занимаются-благотворительностью-b5c292d66b8f> (дата обращения: 10.05.2020).
4. Рейтинг социальной ответственности строительных компаний Московского региона в августе 2017 года, газета «Московская Перспектива», 2017, № 29 [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.mperspektiva.ru/topics/17230/> (дата обращения: 10.05.2020).

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВНЕДРЕНИЯ ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО ОЦЕНКЕ УРОВНЯ НАДЕЖНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Гребельникова А.В.

Магистрант

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

E-mail: nastyagrebelnikova@gmail.com

Научный руководитель – Ваховская М.Ю.

К.э.н., доцент

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,

Институт экономики и управления,

г. Симферополь, Россия

E-mail: margo_vah@mail.ru

Статья носит прикладной характер и является продолжением серии исследований авторов в направлении разработки методики оценки уровня надежности персонала предприятия. Данное исследование представляет собой поэтапное описание процедур и инструментов, используемых для определения интегрального показателя уровня надежности сотрудников подразделения торгового предприятия.

Ключевые слова: надежность, персонал предприятия, сотрудники, алгоритм, показатель, уровень, анкетирование, экспертная оценка, предприятие.

ORGANIZATIONAL AND METHODOLOGICAL SUPPORT OF THE IMPLEMENTATION OF PROPOSALS FOR ASSESSING THE LEVEL OF RELIABILITY OF THE STAFF OF THE ENTERPRISE

Grebelnikova A.V.

Master student,

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

E-mail: nastyagrebelnikova@gmail.com

Scientific supervisor – Vakhovskaya M.Yu.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

E-mail: margo_vah@mail.ru

The article is applied and is a continuation of a series of studies of authors in the direction of development of a methodology for evaluation of the level of reliability of the enterprise personnel. This study is a step-by-step description of the procedures and tools used to determine an integral measure of the level of reliability of employees in a sales unit.

Key words: reliability, enterprise personnel, employees, algorithm, indicator, level, questionnaire, expert evaluation, enterprise.

Оценка различных характеристик персонала с целью их последующего улучшения – одно из ключевых направлений для успеха компании, которая заботится о конкурентоспособности своего бизнеса. В настоящее время для руково-

дителей, чья деятельность связана с управлением трудовыми ресурсами, важно иметь в арсенале универсальные и эффективные методики для их оценки.

Универсальность таких методик состоит не только в том, чтобы они были пригодны для использования на предприятиях различных отраслей и для оценки персонала различного уровня с незначительной адаптацией к конкретным требованиям, но и в том, чтобы они позволяли судить как об объективных, так и о субъективных характеристиках и качествах персонала.

Настоящее исследование является продолжением серии публикаций авторов [2–7], посвященных разработке методики оценки уровня надежности персонала.

Основной целью данного исследования является поэтапное описание процедур и инструментов, используемых для определения интегрального показателя уровня надежности сотрудников подразделения торгового предприятия, что и составит организационно-методическое обеспечение внедрения предложений. Предлагаемая модель определения интегрального показателя надежности персонала в общем виде представлена рис. 1.

Алгоритм реализации предлагаемой методики оценки надежности персонала предусматривает осуществление 6 этапов, их концептуальное описание было изложено в [6], но претерпело незначительную модификацию в ходе доработки.

Этап 1. Постановка цели и задач оценки надежности персонала в отделе/на предприятии. Отправной точкой в проведении оценки уровня надежности персонала предприятия является осознание руководством предприятия того, что такая оценка им нужна, и принятие соответствующего решения. Важно, чтобы инициатор оценки надежности персонала смог донести ее цель и ожидаемые результаты до высшего руководства. Инициатором оценки персонала может выступать руководитель отдела/подразделения/предприятия, а также сотрудники кадрового отдела (службы). Оптимально, когда инициатива проведения такой оценки исходит от высшего руководства предприятия.

Обязательным условием успешного проведения процедуры оценки является назначение ответственного за ее проведение лица из числа сотрудников предприятия или приглашенный специалист по работе с персоналом и наделение его соответствующими полномочиями. В числе таких полномочий – формирование команды оценки, разрешение руководства предприятия на получение информации из базы данных о результатах работы сотрудников подразделения, в котором происходит оценка, разрешение на проведение анкетирования и пр. Далее, следуя логике реализации методики оценки, описанной в [6], ответственное лицо подбирает команду экспертов из сотрудников предприятия для организации процедуры проведения оценки (далее – команда оценки). Руководитель команды оценки предлагает сотрудникам войти в команду или же сам назначает участников команды из их числа.

Этап 2 и 3. Формирование системы показателей для оценки по компонентам надежности персонала (личная, профессиональная, функциональная надежность). Отбор исходных данных для расчета/определения показателей, определение методов расчета, присвоение весов показателям оценки.



Модель определения интегрального показателя уровня надежности сотрудника

Предложенный этап 2 неразрывно связан с этапом 3 и плавно переходит в него, ведь формирование системы показателей по компонентам надежности персонала предполагает выбор конкретных частных показателей для каждого компонента надежности.

На этом этапе содержание каждого частного показателя должно быть однозначно интерпретировано командой оценки, возможно, с привлечением для этого руководителя оцениваемого отдела, а также установлен способ определения каждого показателя – расчетный или экспертный. Для этого существенную роль играет характер данных, аккумулируемых в информационной системе предприятия, на основе которых могут быть рассчитаны те или иные частные показатели, описывающие результативность работы сотрудника, а также специфика работы конкретного отдела предприятия [7].

Далее в ходе реализации этапа 3 команде оценки необходимо присвоить веса частным показателям путем их попарного сравнения, отдельно по каждому из компонентов надежности персонала. Предполагается, что это результат работы одного члена команды оценки. Если использовать мнения нескольких членов команды оценки, то можно получить более точный результат.

Этап 4. Проведение оценки, определение показателей согласно выбранной методике. Этот этап включает получение данных путем анкетирования для частных показателей, определяемых экспертным путем, и путем расчета – для расчетных. Эти процедуры могут осуществляться командой оценки параллельно и независимо друг от друга, но пока обе не будут завершены, перейти к следующему этапу невозможно. Рассмотрим реализацию этапа 4 по шагам.

Шаг 4.1. Формирование групп респондентов, составление и экспертиза анкеты. Команда оценки предварительно определяет группу респондентов (экспертов), которые будут участвовать в анкетировании с целью повышения объективности экспертной оценки. Предполагается, что каждого сотрудника должна оценивать группа, состоящая из пяти человек:

- персонала предприятия (находятся на таком же административном уровне, что оцениваемый сотрудник) – 2 респондента;
- лицо, принимающее решение (руководитель сотрудника) – 1 респондент;
- подчиненные оцениваемого сотрудника, если такие имеются – 1 респондент;
- сотрудник кадровой службы – 1 респондент.

Если подчиненных у оцениваемого сотрудника нет, то недостающее число респондентов в группу оценки может быть выбрано из персонала предприятия, находящегося на таком же административном уровне, что оцениваемый сотрудник.

Важно то, что респонденты, входящие в одну группу, не должны знать о том, что они оценивают одного и того же сотрудника, чтобы обеспечить объективность оценки. Один сотрудник может входить в несколько групп для оценки нескольких сотрудников и сам при этом может быть объектом оценивания.

Далее команда оценки разрабатывает анкету для проведения оценивания сотрудников и проводит ее экспертизу. Как альтернатива традиционной форме

бумажной анкеты предлагается создание электронной страницы с текстом такой анкеты, например, с помощью Google форм. Это современный, мало затратный и быстрый способ организовать анкетирование онлайн. Заполнение такой анкеты доступно по ссылке как со смартфона, так и с компьютера. При электронном способе анкетирования экономится время на оценивание, поскольку снижается вероятность ошибок (пропуска вопросов, например), а также обеспечивается максимальная анонимность проводимого исследования. Кроме того, при использовании такой формы анкеты обработка результатов облегчается в связи с тем, что автоматически формируется статистика ответов. В дальнейшем полученные данные можно обработать с помощью программного продукта Microsoft Excel, что позволяет автоматизировать рутинные процессы обработки результатов, например, визуализировать результаты оценивания сотрудников и осуществлять сортировку полученных данных.

Шаг 4.2. Анкетирование респондентов. Предварительно респонденты, определенные на этапе 4.1, инструктируются о цели, значимости и сроках проводимой оценки. В случае использования электронного способа анкетирования каждый респондент получает ссылку для заполнения анкеты по конкретному сотруднику, в случае традиционного варианта анкетирования – бумажный вариант такой анкеты.

Шаг 4.3. По завершении анкетирования проводится оценка средней степени согласованности мнений респондентов-экспертов. Полученные оценки можно считать достаточно надежными только при условии хорошей согласованности экспертов, для чего производится обобщение мнений экспертов (оценка средней степени согласованности мнений) путем исчисления коэффициента конкордации.

Данная процедура характеризует степень разброса мнений экспертов по отношению к среднему значению коллективной оценки. Степень согласованности мнений экспертов считается удовлетворительной, если коэффициент вариации не превышает значения 0,3, и хорошей, когда коэффициент вариации не более 0,2 [1]. Для расчета коэффициента конкордации предлагается использовать готовый шаблон в программе Microsoft Excel.

В случае, если согласованность мнений экспертов признается удовлетворительной, можно использовать полученные данные на последующих этапах оценки. Если же согласованность не удовлетворяет указанным выше значениям, рекомендуется повторить процедуру анкетирования еще раз и вновь проверить согласованность мнений экспертов. Если этот показатель опять будет неудовлетворительным, необходимо пересмотреть состав группы, оценивающей сотрудника и/или содержание анкеты.

Шаг 4.4. Определение расчетных показателей. Предполагается, что параллельно с процедурой анкетирования производится определение расчетных показателей по данным из базы предприятия.

Этап 5. Следующим этапом оценки является приведение частных показателей к сопоставимому виду и расчет агрегированных показателей по компонентам надежности и интегрального показателя уровня надежности для каждого сотрудника. Агрегированные показатели по компонентам надежности рассчитываются как сумма произведений с учетом весов частных показателей, определенных на этапе 3 алгоритма.

Агрегированный показатель личной надежности сотрудника рассчитывается по формуле (1):

$$LN = \sum_{i=1}^n K_n * X_n, \quad (1)$$

где LN – агрегированный показатель личной надежности сотрудника;

K_n – вес n -ного частного показателя;

L_n – значение оценки n -ного частного показателя, характеризующего личную надежность сотрудника;

n – количество частных показателей личной надежности.

Аналогично рассчитываются агрегированные показатели функциональной надежности сотрудника FN и профессиональной надежности сотрудника PN.

В предлагаемом варианте реализации методики чем выше значение агрегированного показателя, характеризующего конкретный компонент надежности персонала, тем выше уровень надежности сотрудника по соответствующему компоненту. Однако это не всегда может быть так, необходимо учитывать набор частных показателей, выбираемых для проведения оценки на конкретном предприятии.

После расчета агрегированных показателей можно рассчитать интегральный показатель уровня надежности показателя по формуле (2):

$$NS = \frac{LN+FN+PN}{3} \quad (2)$$

где NS – уровень надежности сотрудника;

LN – агрегированный показатель личной надежности сотрудника;

FN – агрегированный показатель функциональной надежности сотрудника;

PN – агрегированный показатель профессиональной надежности сотрудника.

Интегральный показатель, характеризующий уровень надежности конкретного сотрудника, должен находиться в пределах от 0 до 1, и чем ближе он к 1, тем выше уровень надежности сотрудника.

Этап 6. Последним этапом является обработка и интерпретация результатов оценки, выработка управленческих решений на их основе. Полученные данные можно оформить в виде рейтинга для наглядного представления уровня надежности сотрудников по сравнению с другими, а также составить индивидуальный профиль сотрудника на основании частных оценок. Таким образом, как частные показатели, характеризующие надежность сотрудника, так и агрегированные по определенным компонентам надежности и интегральный показатель уровня надежности сотрудника могут служить базой для выработки взвешенных и дифференцированных управленческих решений в отношении персонала отдела/предприятия.

Апробация предложенной методики на реально действующем предприятии, интерпретация результатов оценки и конкретные предложения по управленческим воздействиям на их основе являются завершающим этапом настоящего исследования и будут реализованы в ходе дальнейшей работы в этом направлении.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Айкожаев Н.М. Оценка степени согласованности мнений экспертов // Научное сообщество студентов XXI столетия. Технические науки: сб. ст. по мат. LI междунар. студ. науч.-практ. конф. № 3(50). – URL: [https://sibac.info/archive/technic/3\(50\).pdf](https://sibac.info/archive/technic/3(50).pdf) (дата обращения: 03.04.2020).
2. Ваховская М.Ю., Гребельникова А.В. Методы оценки надёжности персонала // Устойчивое развитие социально-экономической системы Российской Федерации: сборник трудов XX Всероссийской научно-практической конференции, г. Симферополь, 30 ноября – 01 декабря 2018 г. / Научн. ред. В.М. Ячменевой; редкол.: Е.Ф. Ячменев, Р.А. Тимаев, Т.И. Воробец. – Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2018. – С. 148–151. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36520141> (дата обращения: 25.04.2020).
3. Ваховская М.Ю., Гребельникова А.В. Морфологический анализ понятия надёжности персонала // Развитие потенциала промышленности: актуальные вопросы экономики и управления. Сборник материалов Международной научно-практической конференции (3 декабря 2018 г., г. Ижевск). – Ижевск: Издательский центр «Удмуртский университет», 2018. – С. 220–222. – ISBN 978-5-4312-0661-0. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36549116> (дата обращения: 25.04.2020).
4. Ваховская М.Ю., Гребельникова А.В. Практика оценки надёжности персонала на предприятиях // Эффективное управление экономикой: проблемы и перспективы: сборник трудов IV Всероссийской научно-практической конференции, г. Симферополь, 11–12 апреля 2019 г. / Научн. ред. В.М. Ячменевой; редкол.: Е.Ф. Ячменев, Р.А. Тимаев, Т.И. Воробец. – Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2019. – С. 144–148. – ISBN 978-5-907162-31-0. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37294643> (дата обращения: 25.04.2020).
5. Ваховская М.Ю., Гребельникова А.В. Формирование системы показателей оценки надёжности персонала // Устойчивое развитие социально-экономической системы Российской Федерации: сборник трудов XXI Всероссийской научно-практической конференции, г. Симферополь, 14–15 ноября 2019 г. / Научн. ред. В.М. Ячменевой; редкол.: Е.Ф. Ячменев, Р.А. Тимаев, Т.И. Воробец. – Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2019. – С. 195–200. – ISBN 978-5-907198-49-4. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41443768> (дата обращения: 25.03.2020).
6. Ваховская М.Ю., Гребельникова А.В. Алгоритм реализации методики оценки уровня надёжности персонала // Эффективное управление экономикой: проблемы и перспективы: сборник трудов V Всероссийской научно-практической конференции, г. Симферополь, 16-17 апреля 2020 г. / Научн. ред. В.М. Ячменевой. – Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2020 (в печати).
7. Ваховская М.Ю., Гребельникова А.В. Анализ факторов, оказывающих влияние на уровень надёжности персонала // Исследование, систематизация, кооперация, развитие, анализ социально-экономических систем в области экономики и управления (ИСКРА – 2019): сборник трудов II Всероссийской школы-симпозиума молодых ученых, г. Симферополь – г. Судак, 02–04 октября 2019 г. / Научн. ред. В.М. Ячменевой; редкол.: Е.Ф. Ячменев, Т.И. Воробец, Р.А. Тимаев. – Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2019. – С. 223–228. – ISBN 978-5-907198-27-2. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41170088> (дата обращения: 25.03.2020).

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ В РОССИИ

Ерастова В.П.

Магистрант

*ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский
Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва»,
г. Саранск, Республика Мордовия, Россия
E-mail: ervaleria1209@gmail.com*

Научный руководитель – Гуськова Н.Д.

Д.э.н., профессор

*ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский
Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва»,
г. Саранск, Республика Мордовия, Россия
E-mail: guskov4nd@yandex.ru*

Актуальность данного исследования состоит в том, что в условиях глобализации невозможно представить коммерческое предприятие, которого не коснулся бы процесс изменений. Он стал необходимым условием для выживания организации. Управляя процессом изменения, организация сможет оптимизировать денежные потоки, максимизировать эффективность и прибыльность производства, адаптировать персонал к внедрению изменений.

Ключевые слова: изменения, управление изменениями в организации, методы управления изменениями, процесс управления изменениями, алгоритм управления изменениями, адаптация персонала.

CHANGE MANAGEMENT IN RUSSIA

Erastova V.P.

Master student,

*National Research Mordovia State University,
Saransk, Republic of Mordovia, Russia
E-mail: ervaleria1209@gmail.com*

Scientific supervisor – Gus'kova N.D.

Doctor of Economics, Professor,

*National Research Mordovia State University,
Saransk, Republic of Mordovia, Russia
E-mail: guskov4nd@yandex.ru*

The urgency of this research lies in the fact that in the conditions of globalization it is impossible to imagine a commercial enterprise that would not be affected by the process of changes. It has become a necessary condition for the survival of the organization. By managing the process of change the organization will be able to optimize cash flows, maximize the efficiency and profitability of production, adapt personnel to the introduction of changes.

Key words: change management, change management in the organization, change management methods, change management process, change management algorithm, personnel adaptation.

Любая организация зависит и находится в определенных внешних условиях. Вследствие этого, предприятие должно адаптироваться к изменениям в макро- и микросреде, не только для получения прибыли, но и для выживания на рынке. Однако персонал не всегда легко принимает нововведения, поэтому важно научиться качественно управлять изменениями для эффективной адаптации к внешним условиям.

Прежде всего, необходимо определить, значение понятия изменение.

Согласно Кембриджскому словарю, организационные изменения: «процесс, в котором крупная компания или организация изменяет свои методы работы или цели, например, чтобы развиваться и справляться с новыми ситуациями или рынками» [1].

С другой стороны, нельзя не отметить мнение Фреда Смита, основателя и генерального директора Federal Express, который убежден, что «изменения – это условное обозначение открывающихся возможностей, и если вы способны предвосхищать перемены в бизнесе, перед вами открываются большие возможности» [2, с. 43].

Некоторые ученые убеждены, что «организационные изменения относятся к любым изменениям, которые происходят в общей рабочей среде» [6].

На наш взгляд, самым полным является определение, предложенное группой американских ученых: «организационные изменения – это процесс, в котором организация изменяет свою структуру, стратегии, операционные методы, технологии или организационную культуру, чтобы повлиять на изменения внутри организации, и нивелировать влияние этих изменений на организацию. Организационные изменения могут быть непрерывными или происходить в течение разных периодов времени» [3].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что организационные изменения – это различные способы адаптации фирмы к внешним условиям для сохранения ее жизнеспособности и прибыльности.

Австрийский ученый И. Шумпетер выделял 5 типичных изменений [4, с. 336]:

- использование новой техники, новых технологических процессов или нового рыночного обеспечения производства;
- внедрение продукции с новыми свойствами;
- использование нового сырья;
- изменения в организации производства и его материально-технического обеспечения;
- появление новых рынков сбыта.

Как мы видим, его классификация предполагает изменения, как во внутренней, так и во внешней среде организации.

На наш взгляд наиболее емким является следующее определение: «управление изменениями – это собирательный термин для обозначения всех подхо-

дов к подготовке и поддержке отдельных лиц, групп и организаций при проведении организационных изменений. Наиболее распространенными факторами изменений являются: технологическая эволюция, обзоры процессов, кризис и изменения привычек потребителей; давление со стороны новых участников бизнеса, приобретений, слияний и организационной реструктуризации» [7].

Управление изменениями является структурированным подходом для обеспечения того, чтобы изменения были тщательно и беспрепятственно реализованы и чтобы были достигнуты долгосрочные выгоды от изменений [8].

Можно сделать вывод о том, что управление изменениями – есть планирование и организация нововведений, а также мотивация и контроль персонала для более эффективного их внедрения.

Для эффективного управления изменениями необходимо учитывать вариации закона Мерфи, вот некоторые из них [2, с. 44]:

- все не так просто, как кажется;
- всякая работа требует больше времени, чем вы думаете;
- внутри каждой большой задачи сидит маленькая и пытается пробиться наружу;
- соседняя очередь движется быстрее;
- то, что падает на вентилятор, обязательно полетит в меня;
- свет в конце туннеля – это свет прожекторов идущего навстречу поезда.

Благодаря данному закону, мы понимаем, что изменения – трудный процесс, который охватывает все сферы жизнедеятельности компании. Он более объемный и трудоемкий, чем, кажется при первом рассмотрении, поэтому он требует качественного и своевременного управления.

В российской модели управления можно предложить такую метафору: «Директивное управление низовыми ячейками, имеющими высокую степень самоорганизации». [5, с. 11] Управляющий ставит задачу управляемым и не вмешивается в процесс до момента получения результата. Управляемые сами должны найти алгоритм решения задачи, а часто и ресурсы под задачу и, что называется, «выполнить и доложить».

Базой для написания диссертации является российская компания АО «Рузхиммаш». Мне стало интересно, как же управляют изменениями на данном предприятии.

Проанализируем управление изменениями на различных уровнях в АО «Рузхиммаш». На личном уровне процесс принятия изменения ускоряется за счет внедрения системы обучения TWI, которая облегчает знакомство с новым видом техники.

На уровне топ-менеджмента в качестве мотивации работает четко сформулированная цель проекта и метод «быстрых побед». На организационном уровне сотрудников мотивируют поощрения и наказания (в виде системы штрафов), использующиеся в соответствии с оговоренными заранее правилами. Как отме-

чалось ранее, управление изменениями – это процесс, включающий в себя три стадии: размораживание, проведение изменения, замораживание.

На уровне топ-менеджмента в качестве мотивации работает четко сформулированная цель проекта и метод «быстрых побед». На организационном уровне сотрудников мотивируют поощрения и наказания (в виде системы штрафов), использующиеся в соответствии с оговоренными заранее правилами. Как отмечалось ранее, управление изменениями – это процесс, включающий в себя три стадии: размораживание, проведение изменения, замораживание.

На этапе размораживания дирекция по развитию и директор по персоналу выясняют необходимость внедрения изменений. Анализируется ситуация и определяются текущие проблемы. После чего происходит планирование цели (рис. 1).

Определение субъектов предполагает, что дирекция по развитию и директор по персоналу определяют ответственных за проведение изменений сотрудников.

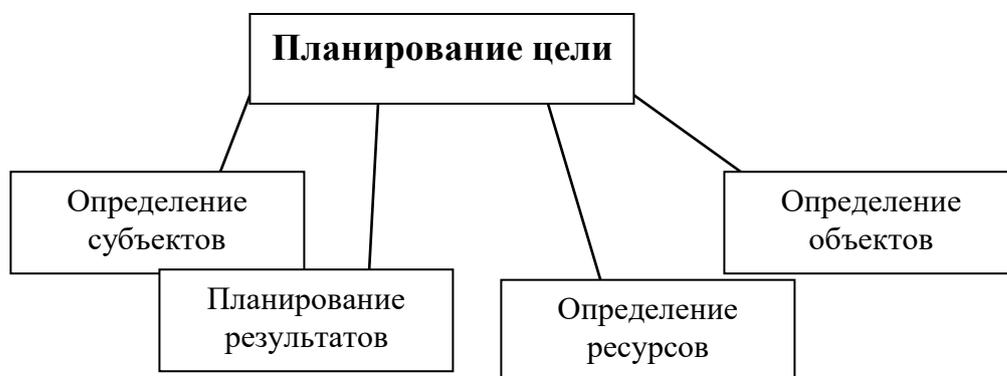


Рис. 1. Процесс планирования цели изменений

На этапе определения объектов определяют, на что будет направленно изменение. В процессе исследования установлено, что это система обучения персонала и технология производства вагонов.

На этапе определения ресурсов выявляют потребность в материалах и денежных средствах, направленных для проведения изменений. В связи с этим руководством АО «Рузхиммаш» было принято решение о взятии краткосрочного кредита для внедрения роботизированной сварки.

Планирование результатов позволило компании выйти из кризиса 2015–2016 гг. и в 2018 году превысить показатели деятельности базисного 2014 года.

Второй этап – процесс изменений, выбранные на предыдущем этапе субъекты изменений реализуют изменения. Так, на АО «Рузхиммаш» разработан проект повышения эффективности обучения персонала на рабочем месте посредством методики TWI и внедрена новая роботизированная техника.

Однако следует отметить, что этап оценки результатов частично производится в компании. Согласно официальным социальным сетям, результаты внедрения методики TWI были собраны и проанализированы для конкурса, проходившего в Нижнем Новгороде. Об успехе внедрения говорит тот факт, что ком-

пания оказалась в числе лидеров среди 50 участников. Информация об оценке внедрения новой технологии в ходе исследования не установлена.

Заключительный этап – замораживание. Изменения становятся частью ежедневной работы и принимаются всеми сотрудниками предприятия. Изучив интернет-отзывы работников о предприятии можно сделать вывод о том, что на этапе закрепления изменений вне зависимости от отношения к заводу в целом, обучение и система наставничества воспринимается персоналом положительно. Таким образом, мы видим, что процесс управления изменениями структурирован и позволяет успешно внедрять изменения в деятельность АО «Рузхиммаш», проходя через основные стадии: размораживание, процесс изменений и замораживание (рис. 2).

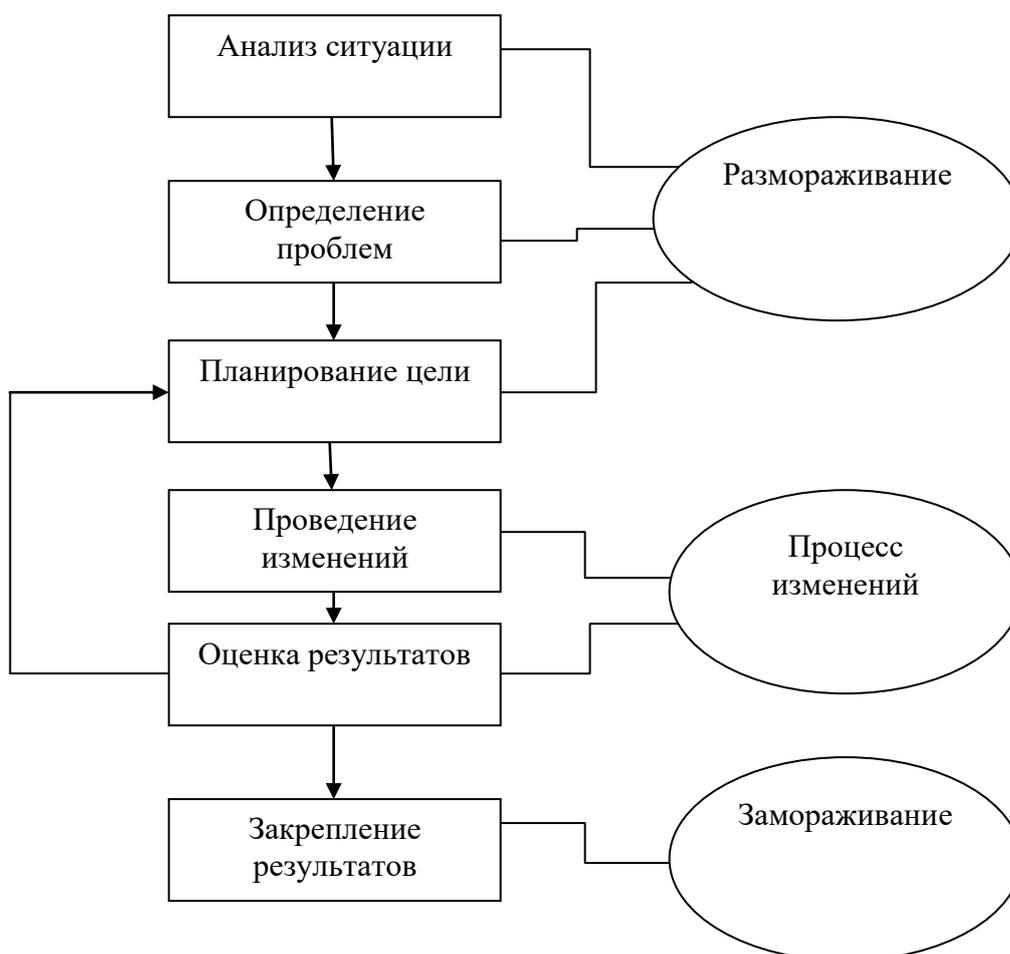


Рис. 2. Процесс изменений в АО «Рузхиммаш»

Мы пришли к следующему выводу: процесс управления изменениями структурирован и позволяет успешно внедрять изменения в деятельность АО «Рузхиммаш», проходя через основные стадии: размораживание, процесс изменений и замораживание. Однако для повышения эффективности результатов изменений, а также для нивелирования негативных реакций и последствий, необходимо внедрить этап преодоления сопротивления.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Орлов А.И. Менеджмент: учебник. – М.: Изумрудный издательский дом, 2003. – 298 с.
2. Резник С.Д., Черниковская М.В., Чемезов И.С. Управление изменениями: учебник. – М.: ИНФРА, 2017. – 382 с.
3. Лекции по теории изменений в организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://study.com/academy/lesson/what-is-organizational-change-theory-example-quiz.html>
4. Уткин Э.А. Курс менеджмента: учебник. – М.: Изд-во «Зерцало», 2008. – 448 с.
5. Демьяненко В. Особенности управления изменениями в России: учебник. – М.: Издательские решения, 2016. – 138 с.
6. What Is Organizational Change? Definition And Meaning [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://marketbusinessnews.com/financial-glossary/organizational-change-definition-meaning/>
7. Organisational Change: Meaning, Causes and Its Process [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.businessmanagementideas.com>
8. Smart Sheet [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.smartsheet.com/blog/8-steps-effective-change-management>

ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ И АДАПТАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ

Жданова А.С.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: swellow7773@mail.ru

Научный руководитель – Латушкина Т.С.

К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: tani666@mail.ru

Рассмотрены основные инструменты развития современных технологий и социально-экономических отношений, в первую очередь способы формирования команды. Рассмотрены четыре основных типа командообразования. Проведены классификация типов и обзор вариантов построения команды.

Ключевые слова: команда, командообразование, типы образования команды, тимбилдинг, синергизм, диагностика, мониторинг.

PROBLEMS OF MODERN TEAM BUILDING AND ADAPTATION OF NEW EMPLOYEES

Zhdanova A.S.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: swellow7773@mail.ru

Scientific supervisor – Latushkina T.S.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Department of Economics and Organization Management,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: tani666@mail.ru

The main tools for the development of modern technologies and socio-economic relations are considered, primarily the methods of team building. Four main types of team building are considered. A classification of types and an overview of options for team building are carried out.

Key words: team, team building, synergy, diagnostics, monitoring.

Работа посвящена рассмотрению основных типов построения команды. Проведен анализ положительных и отрицательных сторон каждого подхода командообразования. С развитием современного бизнеса возрастает потребность взаимо-

действия членов коллектива во время рабочего процесса, в основном, это касается адаптации новых сотрудников и успешное их включение в рабочий процесс организации. Социальные, управленческие и технологические процессы требуют интеграции, обмен информацией приобретает глобальный масштаб.

Современному бизнесу нужны сотрудники, которые качественно выполняют работу в условиях организационных изменений, помогают выполнять задачи остальным членам коллектива, быстро создают атмосферу взаимодействия, включены в процесс адаптации новых сотрудников. Кроме того, современная среда организации бизнеса характеризуется ресурсными ограничениями, в таких условиях команды становятся ключевым фактором смягчения трудностей и достижения организационного успеха всего бизнеса в целом.

В связи с возросшим интересом к изучению команд и коллективов в организации, появилось значительное число исследований в управлении, авторы подчеркивают важную роль взаимодействия, командной работы и успешной адаптации сотрудников.

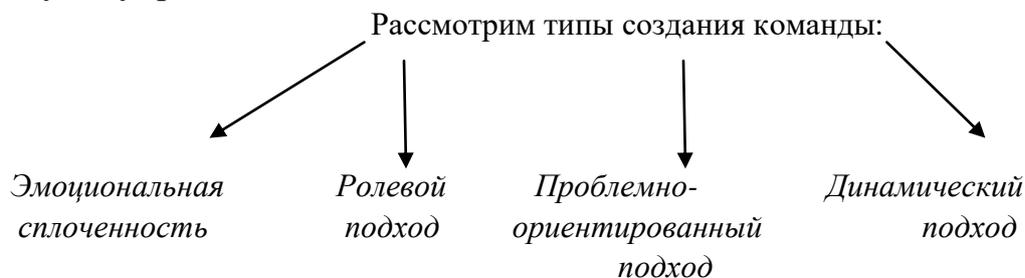
Основной причиной высокой эффективности коллективов по сравнению с другими формами организационной работы является позитивная синергия, созданная в процессе скоординированных действий ее членов. В группе синергетический эффект позволяет членам команды достичь результата, превышающий количество отдельных участников процесса.

Как правило, формирование команд протекает по четырем направлениям [5]:

1. Диагностика.
2. Достижение или выполнение задачи.
3. Командные взаимоотношения.
4. Командные процессы формирования команды.

Руководитель является лидером и ключевым инструментом эффективной адаптации новых сотрудников, а также, успешной работы коллектива в целом и, как следствие, достойного функционирования отдельно взятого бизнеса.

Задачей лидера при формировании коллективной работы является подбор членов команды, которые обеспечивали бы соответствие количественного и качественного состава команды целям и требованиям и эффективную групповую работу по управлению.



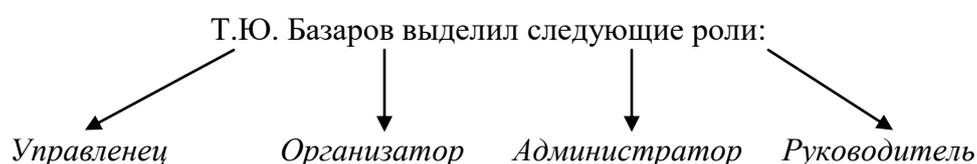
Эмоциональная сплоченность. Формирование команды основывается, на совместной работе всех членов группы над достижением общей цели. Этот тип командообразования можно разделить на две составляющие физической актив-

ности и умственной активности (в основном для формирования используют различные виды тренингов). Некоторые компании предпочитают заказывать такие формы формирования группы и считают, что при этом многие сотрудники и за короткое время можно объединиться в группу, и тогда они начнут работать лучше. Из плюсов данного подхода можно выделить вовлечение в процесс большее количество сотрудников без специальной подготовки; получение знаний о более эффективных способах межличностного взаимодействия. Основные минусы данного подхода это взаимоотношения коллектива не привязаны к конкретному бизнесу; не затрагивает реальные проблемы бизнеса; строится на отвлеченных кейсах, не имеющих отношения к конкретному бизнесу.

Ролевой подход. Существует несколько моделей ролевого подхода. Выделим наиболее распространенные, которые используют при построении команд, например Модель Реймонда Мередита Белбина и Модель Тахира Юсуповича Базарова.



Т.Ю. Базаров выделяет роли, близкие по сути к тем, которые выделил М. Белбин.

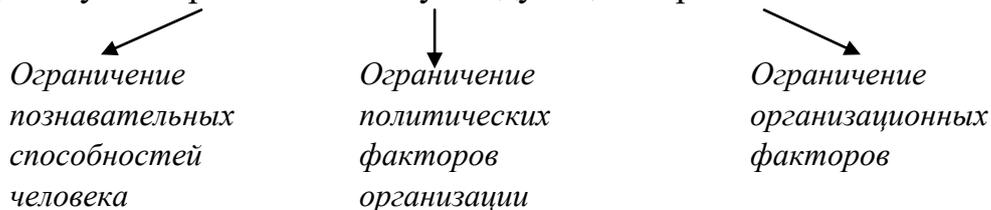


Несмотря на наличие нескольких вариантов ролевого подхода к построению команд, основу составляет тестирование сотрудников.

Из плюсов данного подхода можно рассмотреть попытки предотвратить конфликты в реальной деятельности подразделений; выделение ролей; присутствует понимание необходимости распределения ролей в группе; существует простой, понятный инструментарий для диагностики ролевого состава группы и качества исполнения участниками ролей. Основные минусы данного подхода в новый коллектив сложно подобрать людей по заданным критериям и одновременно сохранить профессиональные требования; не подходит для коллективов, состоящих из профессионалов, которых заменить невозможно; жесткое распределение ролей останавливает развитие группы, приводит к доминированию личных качеств.

Проблемно-ориентированный подход. В основе проблемно-ориентированного подхода лежит теория Гербер Саймана.

Суть идеи заключается в невозможности даже самого эффективного лидера увидеть лучшее решение в силу следующих ограничений:



Этот метод воплощается в проведении мозговых штурмов, с групповым обсуждением вопросов компании. Состоит из этапов:

1. Процесс обсуждения рабочих задач, выработка множества решений.
2. Процесс обсуждения рабочих задач, выработка множества решений.
3. Принятие согласованного решения.
4. Разделение ответственности за реализацию.

Из плюсов данного подхода можно выделить совместное обсуждение, что снижает сопротивление изменениям, происходящим в организации; распределение ответственности между сотрудниками; может проходить без отрыва от основной деятельности; рассматриваются основные реальные проблемы бизнеса. Доминирующие минусы данного подхода складываются из отсутствия коррекции внутренней коммуникации; функции лидера (руководителя) заменяются функциями внешнего модератора; стиль управления руководителя остается прежним.

Динамический подход. В основе данного подхода динамическая психология Курта Левина. Формирование группы происходит, когда стадии развития группы проходят последовательно по законам динамики группы. Упор делается на развитие группы и развитие межличностных отношений.

Плюсы данного подхода складываются из необходимости групповых процессов, как определяющих эффективность работы группы; учитывается взаимосвязь членов коллектива; улучшается коммуникация между сотрудниками. Из минусов данного подхода можно отметить обязательные значительные временные затраты; требует высокой квалификации модераторов.

Рассмотрев разные типы создания команды можно предположить, что типы создания коллективов подчиняются также внешним факторам, которые в значительной части определяют сделанный выбор способов выполнения задачи внутреннюю структуру команды. Кроме того, команды редко принадлежат к одному типу, коллектив определяется, скорее, набором особенностей и характеристик [4].

Подводя итог, поиск новых способов управления, которые нашли выход в создании коллективов в условиях развития современного бизнеса, стал ответом на усиление конкуренции как внутри страны, так и на международном рынке.

Методы управления позволяют определить цели и возможности, как маленькой, так и большой организации. Раскрыть структуру работы, определить

способы формирования и управления коллективом, отбор исполнителей, подготовку и адаптацию персонала, продуктивное включение новых сотрудников в рабочий процесс. Успешная реализация любого современного бизнеса – это преимущественно командная работа. Основным действующим лицом, задающим формат рабочего процесса, является инициатор процесса (лидер-руководитель), соответственно руководитель на каждом этапе рабочего процесса участвует в командной работе, принимая во внимание сильные и слабые стороны каждого звена и каждого члена коллектива. Создание успешной команды и координация – главная задача руководителя.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вудкок М.Ф., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. – СПб.: Питер, 2011. – 254 с.
2. Волков И.П. Руководителю о человеческом факторе. Социально-психологический практикум. – Л.: ПрофОбрИзд, 2009. – 427 с.
3. Гительмахер Р.Б. Восприятие руководителя подчиненными. – Иваново: Феникс, 2008. – 290 с.
4. Глухов В.Р. Основы менеджмента. – СПб.: Питер, 2005. – 620 с.
5. Иванова С., Болдогоев Д., Боранинова Э., Глотова А., Жигилий О. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 284 с.
6. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.

ФОРМИРОВАНИЕ КОМАНДЫ МЕНЕДЖМЕНТА ПРОЕКТА

Лютова Т.И.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: samarataiana2010@gmail.com

Семенова Е.И.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: elena5emyonova@yandex.ru

Научный руководитель – Штрикова Д.Б.

К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: shtrikovadb@yandex.ru

Статья отражает взгляды, подходы к управлению персоналом организации, основанные на технологии командной работы. Рассматриваются понятие «команда», критерии необходимости ее создания и принципы ее формирования. Авторы статьи полагают, что эффективное управление организацией любых форм собственности и видов деятельности неотъемлемо связано с объединением специалистов в единую команду, поскольку командная работа продуктивнее работы отдельных сотрудников. Команда рассматривается как объединение единомышленников, каждый из которых разделяет общую цель и ценности, во главе которой стоит лидер-руководитель.

Ключевые слова: команда, командообразование, концепция, кадровая политика, персонал, управление персоналом, управление организацией, человеческие ресурсы.

CREATING A PROJECT MANAGEMENT TEAM

Lyutova T.I.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: samarataiana2010@gmail.com

Semenova E.I.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: elena5emyonova@yandex.ru

Scientific supervisor – Shtrikova D.B.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Department of Economics and Organization Management,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: shtrikovadb@yandex.ru

The article reflects the views and approaches to the organization's personnel management based on teamwork technologies. The article discusses the concept of "team", the criteria for the need for its creation and the principles of its formation. The authors of the article believe that the effective management of the organization of any form of ownership and activities is inextricably linked with the unification of specialists in a single team, since teamwork is more productive than the work of individual employees. A team is seen as an association of like-minded people, each of whom shares a common goal and values, headed by a leader.

Key words: team, team building, concept, personnel policy, personnel, personnel management, organization management, human resources.

Актуальность статьи обусловлена прослеживающимися в настоящее время тенденциями и современными подходами к развитию организаций в российской экономике путем создания успешных команд, которые разрабатывают новые товары и услуги, соответствуют или даже превосходят ожидания потребителей и во время завершают проекты, тем самым заявляют о себя первыми на рынке.

Сама идея работы в команде была позаимствована в спортивной среде. Появилась и вошла в практику менеджмента в 1960-х и 1970-х годах. Построение команды (team-building) является одной из наиболее востребованных бизнес-моделей, обеспечивающих развитие бизнеса с организационной точки зрения. Целью формирования команды является создание экспертных групп разных специальностей из представителей разных социально-профессиональных групп (рабочих, специалистов, служащих, менеджеров и др.), которые разделяют как работу, так и ответственность за результаты своей деятельности.

Эффективный процесс формирования команды основан на понимании целей, для которых она необходима, периодической оценке навыков сотрудников и формировании навыков, связанных с разрешением и предотвращением конфликтов. Для лидеров, которые начинают развивать команды внутри организации, важно устранить определенные стереотипы и недоразумения, касающиеся все процессов командной работы, групповой динамики, ответственности и уровня сплоченности. Потенциал групповой командной работы может привести к отличным результатам.

Командная работа позволяет использовать усилия, навыки, таланты и творческие идеи всех, кто участвует в проекте. Команда дает возможность работать гибко и продуктивно. Чтобы добиться успеха в проекте, нужно знать, как создать/выбрать хорошую команду и как правильно управлять ею.

Исследования по определению ключевых параметров успеха руководителей подтверждают, что построение команды является одной из важнейших предпосылок эффективности деятельности организации.

Опыт отечественных и иностранных компаний, которые достигли значительных успехов в области предпринимательства и инноваций, говорит о том, что главная роль принадлежит не отдельным людям, а командам.

Люди, умеющие работать в команде, помогают создать атмосферу сотрудничества и вдохновляют своим примером остальных. Работа в команде значи-

тельно улучшает качество трудовых ресурсов, поскольку совместные действия требуют самостоятельности и большой осведомленности среди членов команды. Состав группы может быть неоднороден: могут быть различия по возрасту, полу, образованию, культуре, убеждениям и ценностям. Чтобы увеличить сплоченность между работниками, необходимо развивать важные навыки, например, способность работать с людьми из других основных социальных групп (этнического происхождения, религии и др.). Также командная работа диктует необходимость использования различных знаний, умений и навыков, а не только выполнения одного или двух конкретных действия, что несомненно способствует всестороннему росту и развитию персонала и, следовательно, увеличивает потенциал всей организации. Стремительные изменения, происходящие в политике и бизнесе, зачастую приводят к задачам, которые не могут решить отдельно взятые специалисты.

«Команда» – это группа людей (работников, специалистов), которая работает вместе для достижения определенных результатов. Потенциал группы значительно выше потенциала группы или индивидуальных усилий (закон синергии) [1, с. 115].

Командная работа позволяет использовать креативность и таланты всех партнеров проекта. На малых и средних предприятиях «управленческая команда» может включать группу «помощников» («творцы», «специалисты» и «эксперты»).

В крупных компаниях временные и постоянные команды формируются для решения сложных операционных задач, разработки новой «линейки» продукта; утилизация отходов; реконструкция отдельных отделов или всей компании и т. д. [2, с. 153].

Поэтому команда – это объединение единомышленников; группа людей, имеющая лидера, каждый из которых разделяет общую цель и ценности.

Наиболее важные факторы при формировании командной группы:

– необходимость ускоренного принятия решений, использование команд увеличивает гибкость оргструктуры;

– усиление конкуренции на рынке труда, потребность в высоконадежных системах подбора, обучения, развития и консолидации персонала;

– внедрение значения нематериальной мотивации, развитие теории лидерского участия [5, с. 257];

– увеличение нагрузки (информативной, эмоциональной, физической), развивает систему взаимной поддержки и взаимозаменяемость сотрудников.

Как правило, у команды формируется свой профессиональный стиль деятельности с определенными внутрикандными отношениями:

– для команды менеджеров управленческой среды короткие и продуктивные совещания – один из показателей профессионального стиля;

– вопрос дисциплины эффективно решается с момента возникновения и функционирования механизма «взаимной ответственности», когда появляется взаимозависимость в группе.

В отличие от простой группы, команда представляет собой ядро, функционирующее в социальном обществе, компании, учреждении.

Формирование команды в компании необходимо в следующих случаях:

- руководитель должен найти рычаги повышения продуктивности сотрудников;
- руководитель должен стимулировать подъем творческой активности работников;
- необходимо провести изменения в организационной культуре, стандартах компании;
- свои личные цели сотрудники ставят выше целей компании и работают больше для себя, чем для компании;
- непонимание и несоответствия в целях компании на разных уровнях управления;
- неэффективность в распределении деятельности – некоторые сотрудники думают, что они работают больше других;
- оценка эффективности работы подчиненных носит односторонний характер – система премирования и депремирования;
- недопонимание сотрудников о том, что происходит в компании сегодня;
- отказ работников от дополнительного обучения;
- в случае конфликта или ошибки возникает тенденция искать виноватых и избегать любой ответственности.

Если в организации существуют три и более положительных ответа на указанные выше утверждения, то руководитель должен рассмотреть возможность формирования команды [3, с. 102].

На ранних стадиях командообразования проводится исследование по следующим параметрам:

1. Определение размера группы – слишком большая команда, которой трудно руководить, и слишком маленькая, чтобы участник слишком усердно работал. Оптимальным считается 7-9 человек.

2. Действуют групповые стандарты. Команды разрабатывают свои собственные стандарты поведения как в отношении к работе, так и между членами группы. Стандарты разрабатываются основными членами группы.

3. Формирование «командного духа». Высокий командный дух способствует успешной адаптации новых членов команды.

4. Распределение ролей в команде. Рэймонд Мередит Белбин выделил восемь типов ролей, которые зависят от личностных особенностей и качеств: Председатель (или координатор), Формирователь; Мыслитель; Критик (аналитик); Исполнитель (основной работник, выполняющий задачу); Разведчик; Коллективист (воодушевляет коллектив); Доводящий до конца (завершающий работу) [4, с. 27].

Выполнение диагностики коммерческой организации, вы можете определить бизнес-цели, которые требуют командной работы со стороны руководства. Уточнить состав участников командообразования; разработайте проект (дорожную карту), сформируйте стандарты и правила, максимально приближенные к требованиям лидера. Организовать формальное и неформальное общение между сотрудниками компании.

Актуальность такой проблемы, как построение команды (team building), беспокоит не только ученых, но, возможно, всех. Окруженные определенной группой людей на разных этапах нашей жизни, мы сталкиваемся с победами и поражениями, взлетами и падениями, спокойным и стабильным образом жизни. Мы можем сказать, что все в нашей жизни зависит только от нас, и это было бы действительно так, если бы мы не были частью огромной системы – общества.

Когда мы берем на себя определенные роли в команде, мы учимся брать на себя ответственность, держать удар и принимать серьезные и важные решения. Мы сталкиваемся с этим каждый день, и, как вы можете себе представить, такие модели не только отражаются в нашей жизни, но и активно работают в ходе нашей профессиональной деятельности.

Конечно, можно сказать, что обстоятельства, события, часто независимые от человека, решают все. Однако мы забываем, что характер определяется именно нашей деятельностью. Поэтому нельзя отрицать, что характер и социально-психологические характеристики индивида играют определенную роль в его формировании и реализации в обществе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Берн Э.Л. Лидер и группа: о структуре и динамике организаций и групп. – М.: Эксмо, 2009.
2. Бороненкова С.А. Управленческий анализ: учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2010.
3. Мазур И.И., Шапиро В.Д. Управление проектами (справочник для профессионалов). – М.: Омега-Л, 2014.
4. Белбин М.Б. Типы ролей в командах менеджеров. – М.: Гиппо, 2017.
5. Штрикова Д.Б., Хабирова Г.Р., Мозговой Г.С. Вовлеченность и адаптация персонала в организации // Сб. трудов междунар. науч.-практ. конф. VI Всероссийского кадрового форума. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2015. – С. 256–260.

КОМПЕНСАЦИОННЫЙ ПАКЕТ КАК ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ МНОГОНАЦИОНАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Прохорова Ю.Е.

Аспирант Пензенского государственного университета,

г. Пенза, Россия

E-mail: yliana105@gmail.com

Научный руководитель – Васин С.М.

Д.э.н., профессор,

проректор по научной работе и инновационной деятельности

Пензенского государственного университета,

г. Пенза, Россия

E-mail: pspu-met@mail.ru

Процессы глобализации оказывают непосредственное влияние на увеличение количества многонациональных предприятий на территории разных стран, в том числе России. Характерные для них проблемы диктуют потребность развития специфических методов, механизмов и практик управления человеческими ресурсами. В статье рассмотрены особенности формирования компенсационного пакета для сотрудников многонациональных организаций как средства для повышения лояльности сотрудника к организации, оказывающего непосредственное воздействие на эффективность ее функционирования.

Ключевые слова: многонациональная организация, персонал, мотивация, стимулирование, компенсационный пакет, оплата труда.

COMPENSATION PACKAGE AS A TOOL FOR MOTIVATING EMPLOYEES OF A MULTINATIONAL ORGANIZATION

Prokhorova Yu.E.

PhD student,

Penza State University,

Penza, Russia

E-mail: yliana105@gmail.com

Scientific supervisor – Vasin S.M.

Doctor of Economics, Professor, Vice-rector for research and innovation,

Penza State University,

Penza, Russia

E-mail: pspu-met@mail.ru

The processes of globalization have a direct impact on the increase in the number of multinational enterprises in different countries, including in Russia. Their specific problems dictate the need to develop specific methods, mechanisms and practices of human resource management. The article discusses the features of forming a compensation package for employees of multinational organizations as a means to increase employee loyalty to the organization, which has a direct impact on the effectiveness of its functioning.

Key words: multinational organization, personnel, motivation, incentives, compensation package, remuneration.

Тенденция глобализации, характерная для различных областей, и особенно экономической, оказывает влияние на масштабы интеграции и кооперации, усиливая конкуренцию на международных рынках. Для России практика найма персонала как из стран бывшего СНГ, так и дальнего зарубежья становится распространенным явлением, в связи с этим появляется значительное количество многонациональных предприятий.

В рамках настоящей статьи под многонациональной организацией будем понимать организацию, возникшую в результате глобализации экономики, функционирующую для реализации стратегических целей и задач, имеющую в своем составе персонал – представителей различных стран и национальностей.

Главными отличительными признаками многонациональной организации являются, во-первых, присутствие работников разных национальностей и их взаимодействие; во-вторых, наличие отличительных признаков в менталитете и национальной культуре ее сотрудников.

Наличие представителей различных национальностей в коллективе дает организации положительные возможности, такие как возможность получения новых знаний от представителей другой культуры, опыта работы от иностранных специалистов, что в свою очередь оказывает непосредственное воздействие на увеличение возможностей применения собственных знаний, расширение профессиональных возможностей [6, с. 364].

Можно констатировать, что хорошие условия труда и компенсационный пакет становятся ведущими факторами, способными оказать влияние на заинтересованности в вакансии при выборе организации. В первую очередь это касается высококвалифицированных и опытных специалистов, востребованных на рынке труда, однако данная тенденция в последнее время характерна и для работников, не имеющих достаточного опыта и квалификации, а также начинающих специалистов [2, с. 53].

В рамках настоящей статьи рассмотрим особенности формирования компенсационного пакета для персонала многонациональной организации.

В научной литературе существуют неоднозначные подходы к сущности компенсационного пакета. Ряд авторов рассматривают компенсационный пакет как способ денежного стимулирования сотрудников, в частности Лаптев В.А., Сосновыи А.А. определяют компенсационный пакет исключительно как денежное вознаграждение за результаты труда работников [5, с. 97].

Иные исследователи, такие как Аширова Д.А., Бабина С.А., Григашкина С.И. и другие указывают на более емкую составляющую компенсационного пакета, подразумевая под ним совокупность материального и нематериального вознаграждения, направленного на поощрение сотрудников за результаты труда [1, с. 76].

Сравнив определения различных авторов, считаем целесообразным дать определение компенсационного пакета как совокупности материального и нематериального вознаграждения, которые получает работник в качестве компен-

саций за понесенные затраты (времени, здоровья, усилий) в процессе выполнения должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором. Это важная часть политики управления персоналом, представляющая собой эффективный способ как привлечения, так и удержания профессиональных кадров.

Финансовое вознаграждение, безусловно, является главным методом мотивации, потребность в котором испытывает большинство сотрудников независимо от пола, качеств и возраста [4, с. 7]. Соответствующая заработная плата, позволяющая обеспечить и поддержать качественный уровень жизни, достойные премиальные, предоставление бонусных поощрений и социального пакета – стимулы, являющиеся фундаментом в мотивационной системе.

Несмотря на то, что материальное поощрение чаще всего оказывает определяющее значение, считаем, что существует возможность повысить заинтересованность сотрудника в работе, не предоставляя ему максимально высокий уровень заработной платы, а обеспечивая всеми необходимыми привилегиями. Удовлетворение потребностей, несущих социальный характер, не менее важно, чем удовлетворение материальных потребностей. Предприятия, где руководители проводят политику приобщения коллектива к ценностям организации, позволяющей почувствовать причастность к работе, добиваются высокой мотивации к работе, что в конечном результате приводит к повышению эффективности работы организации в целом [3, с. 222].

Поэтому считаем, что материальные и нематериальные составляющие компенсационного пакета неразрывно связаны. Если применять только материальный стимул, не задействовав моральных, социальных, творческих стимулов, то вся система стимулирования многонационального персонала не сможет осуществлять свои функции в полной мере, что приведет к доминированию экономических стимулов в ущерб психологических и нравственных.

Определив суть понятия «компенсационный пакет», рассмотрим, каковы особенности его формирования в многонациональной организации, которая в своем составе может иметь как работников из числа местного населения, так и иностранных сотрудников, приезжающих из ближнего и дальнего зарубежья.

Общее требование к компенсационному пакету для всех категорий сотрудников, по нашему мнению, является то, что он устанавливается в соответствии с: а) ситуацией на рынке труда конкретной страны и б) корпоративной политикой (с соблюдением местного законодательства).

Большая часть иностранных граждан прибывают на работу в России из стран СНГ и ближнего зарубежья, где экономика и уровень жизни, чаще всего, существенно ниже. Основной мотив переезда – получение заработной платы. В основном выполняют низкоквалифицированную работу на низкооплачиваемых должностях, при этом заработка достаточно для оплаты проживания в России и обеспечения семьи, оставшейся на родине. Для таких работников доминирует материальная составляющая компенсационного пакета.

Несколько иной подход к формированию компенсационного пакета должен быть для высококлассных иностранных сотрудников, нанятых на международном рынке и готовых переехать на работу в компанию. Для них компенсационный пакет устанавливается в зависимости от сложившейся ситуации:

а) при переезде из более «дешевой» в более «дорогую» страну предоставляются различные надбавки (за переезд, компенсация разницы в стоимости жизни, компенсация более высоких налогов и т. д.);

б) при переезде из более «дорогой» в более «дешевую» страну в основном ограничиваются только надбавкой за переезд.

Для командированных сотрудников-международников, постоянно переезжающих из страны в страну, должен предоставляться привлекательный компенсационный пакет, в который включены дополнительные льготы, мотивирующие специалиста к переезду.

Несмотря на то, что вопрос о заработной плате находится на доминирующей позиции, следует обратить внимание на то, что у сотрудников многонациональной организации присутствуют индивидуальные культурные особенности, своеобразное видение мотивирования трудовой деятельности, менталитета. Например, престиж организации является важным нематериальным активом бизнеса. Данный способ стимулирования, по нашему мнению, будет эффективен для иностранного топ-менеджера. Поэтому руководству многонациональной организации необходимо акцентировать внимание не только на разработке и совершенствовании корпоративных стандартов, но и повышении качества производимых товаров или предоставляемых услуг.

С учетом особенностей и различий в ценностных, культурных областях, а также индивидуальных и групповых потребностях различных категорий многонационального персонала, считаем наиболее оптимальной следующую структуру компенсационного пакета:

– базовые компенсации (заработная плата, доплата за сверхурочную работу, совмещение профессий и т. п.);

– компенсации по результатам качественного выполнения должностных обязанностей (бонусы, премиальные выплаты);

– компенсации социального характера (оказание определенной финансовой поддержки при определенных жизненных обстоятельствах);

– компенсации, направленные на развитие сотрудников многонациональной организации (корпоративное обучение, организация кросс-культурных и языковых тренингов);

– компенсации затрат, не связанные с результатами трудовой деятельности (возможность предоставления жилья или оплата за его наем, поиск и предоставление мест обучения несовершеннолетних детей сотрудников и т. д.).

Итак, компенсационный пакет является важнейшей частью мотивационной системы и средством для повышения лояльности сотрудников любой компании.

Считаем, что разработка компенсационной политики многонациональной организации должна происходить в неразрывной связи с целой совокупностью таких мероприятий и факторов, как стратегическое планирование, оценка и аттестация персонала с учетом ситуации на рынке труда. Использование дифференцированного подхода к формированию компенсационного пакета для сотрудников многонациональной организации будет способствовать не только формированию априорной лояльности сотрудников к многонациональной организации, но и окажет существенное влияние на эффективность ее функционирования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бабина С.И. Управление компенсационной политикой современной организации / Под общ. ред. Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника // Управление изменениями в современных компаниях. – М.: ИНФРА-М, 2019. – С. 76–93.
2. Бабынина Л.С., Талышева Ю.Н. Компенсационный пакет: структура и мотивация в кризисных условиях. Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2009. – № 1. – С. 53–54.
3. Прохорова Ю.Е. Особенности мотивации и стимулирования персонала многонационального предприятия // Современная научная мысль. – 2016. – № 6. – С. 222–229.
4. Григашкина С.И. Компенсационный пакет главный элемент трудовой мотивации // Научные работы SWorld. – 2007. – № 4. – С. 7–11.
5. Лаптев В.А. Элементы системы мотивации современной организации // Кадровый менеджмент. – 2015. – № 11. – С. 97–101.
6. Токарева Н.А., Огородникова Ю.Г. Особенности управления в организациях с многонациональным коллективом // В сб.: Общество, государство, личность: Модернизация системы взаимоотношений в современных условиях. УВО «Университет управления «ТИС-БИ». – 2016. – С. 364–367.

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В КОМПАНИЯХ ХОЛДИНГОВОГО ТИПА

Фомина О.А.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: olya_vand0496@mail.ru

Тумакшина В.С.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: vika.tumakshina@mail.ru

Научный руководитель – Кузнецова И.Г.

К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: irenekuz@yandex.ru

Целью статьи является изучение стратегии управления человеческими ресурсами в компаниях холдингового типа на примере холдинга ОАО «РЖД». В статье приведена организационная структура холдинга и SWOT-анализ.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, холдинг, стратегия, мотивация.

STRATEGY OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE HOLDING TYPE COMPANIES

Fomina O.A.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: olya_vand0496@mail.ru

Tumakshina V.S.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: vika.tumakshina@mail.ru

Scientific supervisor – Kuznetcova I.G.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Department of Economics and Organization Management,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: irenekuz@yandex.ru

The aim of the article is to study the strategy of human resource management in holding-type companies using the example of the Russian Railways holding. The article shows the organizational structure of the holding and the SWOT analysis.

Key words: human resources, holding, strategy, motivation.

В настоящее время глобальная тенденция корпоративной реорганизации ведет к переходу к новым концепциям управления человеческими ресурсами и ставит перед руководителями сложные цели для повышения эффективности управления человеческими ресурсами.

В холдинговых компаниях необходимо разрабатывать новые системы и стили управления персоналом. В связи с этим изучение теории и практики управления персоналом совместно с крупными холдинговыми компаниями и разработка мер по повышению их эффективности управления для российской экономики становятся все более распространенным явлением.

Холдинг (от англ. holding «удерживание, владение») – структура коммерческих организаций, включающая в себя материнскую компанию и ряд более мелких дочерних компаний, которые она контролирует.

Компании холдинга проводят деловые операции от своего имени. Однако холдинговая компания имеет право решать важные проблемы, связанные с ее деятельностью.

Преимущество систем владения акциями заключается в том, что они борются с конкурентами за счет солидарности.

Рассмотрим стратегию управления человеческими ресурсами на примере холдинга ОАО «РЖД».

Одно из главных стратегических направлений предприятия – это управление персоналом, которое позволяет обеспечить предприятие высококвалифицированными и мотивированными сотрудниками.

Соответственно, создается такой коллектив, который способен к изменениям условий и развитию предприятия.

По определению предприятие является совокупностью экономической и социальной подсистем, которые характеризуются внешней средой.

Успех управления персоналом определяется: четкостью и реальностью установленных задач; объективностью и комплексностью изучения внешних и внутренних факторов, под воздействие которых попадает система управления персоналом; конкретностью и последовательностью организационных планов; мотивацией работников к участию в деятельности организации и выполнению планов; контролем за реализацией стратегического плана.

Специфические функции управления персоналом:

- планирование потребности компании в сотрудниках;
- анализ соотношения состава работников по качеству и количеству;
- найм и распределение сотрудников;
- адаптация персонала;
- анализ и проектирование рабочих мест;
- обучение работников;
- подавление конфликтных ситуаций и споров;
- продвижение сотрудников по карьерной лестнице;

- регулирование трудовых отношений;
- разработка улучшения психологического состояния в коллективе;
- снабжением работников документами, методическими инструкциями и прочей необходимой информацией;
- контролем по сокращению и увольнению сотрудников.

Зависимость характеристик стратегии управления персоналом определяется в том числе и динамичностью внешней и внутренней среды. В системе высокой динамики высока вероятность частого изменения во всех характеристиках организации.

В целях грамотного управления персоналом также важно проводить анализ внешней и внутренней среды компании. Рассмотрим ее на примере ОАО «Российские железные дороги». Для этого используем метод SWOT-анализа, заключающийся в определении сильных и слабых сторон предприятия, имеющих во внешней среде угрозах и возможностях.

По SWOT-анализу можно определить, какие факторы будут влиять на разработку системы управления компании (см. таблицу).

SWOT-анализ ОАО «РЖД»

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> – Использование современных технологий; – Хороший имидж компании на рынке; – Наличие договорных и партнерских отношений с организациями перевозчиками грузов; – Известность и практически монополистическое положение компании на рынке 	<ul style="list-style-type: none"> – изношенность транспортной инфраструктуры; – слабое финансирование новых проектов; – сложность управления
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> – Новые государственные проекты по развитию транспорта; – развитие рынка оказываемых транспортных услуг 	<ul style="list-style-type: none"> – появление на рынке новых транспортных компаний; – изменение налогов государством; – повышенные риски в условиях стагнации; – рост цен на сырье, необходимое при оказании услуг.

Учитывая данные составляющие SWOT-анализа, осуществляется проектирование системы управления человеческими ресурсами. Это важно для улучшения работы самой организации, а также чтобы избежать конфликтных ситуаций и повысить эффективность деятельности.

Прежде чем переходить к совершенствованию стратегии управления персоналом, необходимо рассмотреть существующие подходы, а именно:

- первый подход – наличие кадровой функции в компании;
- второй подход – сотрудники как важный ресурс компании.

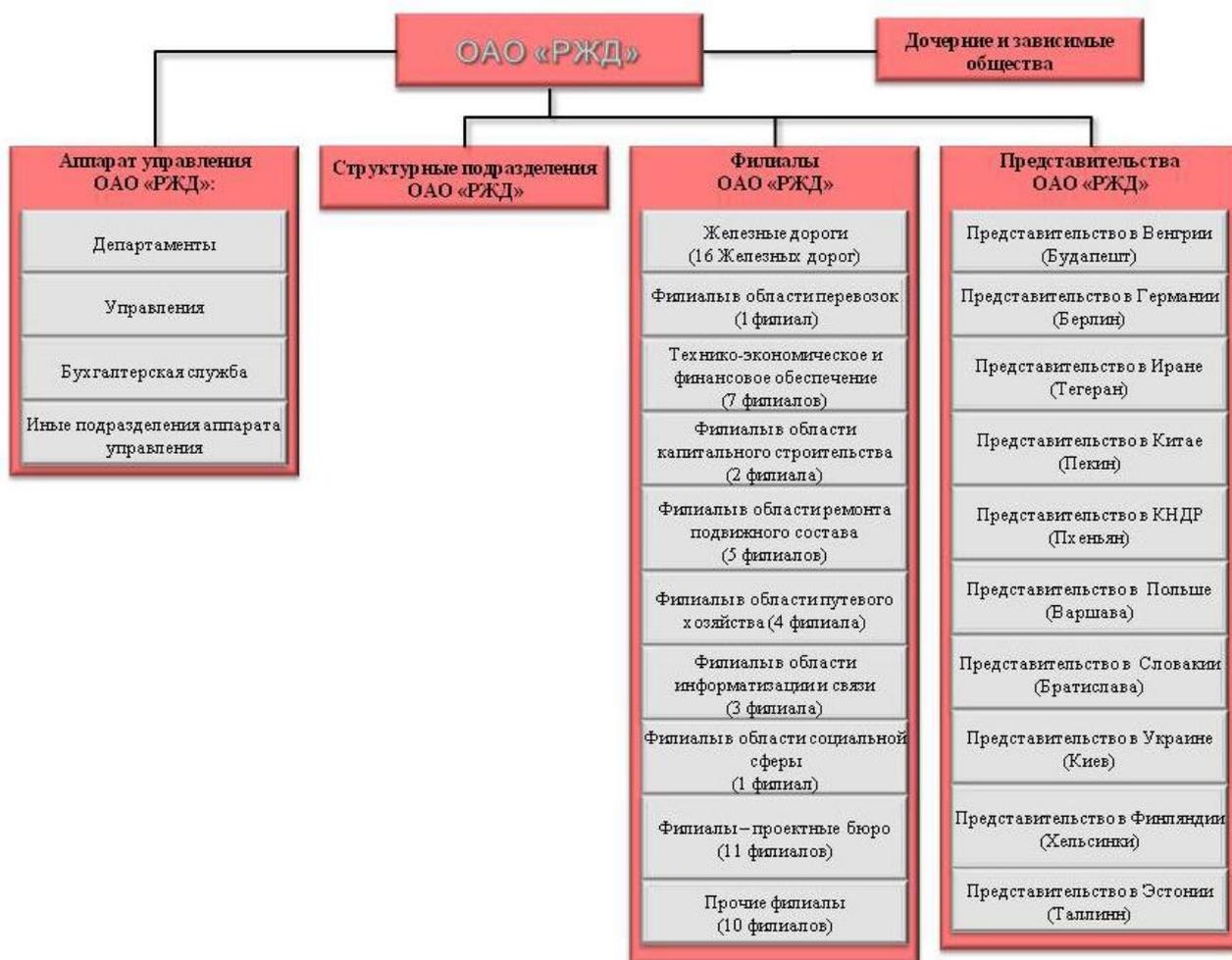
Поэтому в ОАО «РЖД» сложилась система отбора персонала по высоким квалификационным параметрам. В самом начале проектирования системы управления человеческими ресурсами определяются отделы предприятия, отвечающие за работу с сотрудниками.

В холдинге такими отделами являются:

- отдел кадров;
- бухгалтерия;
- отдел по ведению учета выполнения работ.

Организационная структура ОАО «РЖД» представлена на рисунке ниже.

В компании реализуется Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД», утвержденная распоряжением ОАО «РЖД» 9 декабря 2016 г. № 2501р. Она определяет стратегические цели, функциональные задачи, ключевые направления и мероприятия по их реализации в сфере управления персоналом с учетом формирования компании.



Организационная структура ОАО «РЖД»

Сотрудники компании играют определяющую роль в процессе формирования стратегии, от формулировки и участия в рабочей группе, которая разрабатывает стратегию, до стратегической реализации, участия в совещании по стратегии и контроля за реализацией стратегии.

Люди являются ключевым фактором в достижении стратегических целей ОАО «РЖД». Учитывая роль и статус холдинга как крупнейшего работодателя в стране, социальные и трудовые стратегии не только обеспечивают привлекательность работы и эффективное управление затратами, но и безусловное выполнение их социальной ответственности перед работниками и всей страной.

Стратегические задачи развития кадрового потенциала включают в себя:

1. Предоставление человеческих ресурсов.
2. Эффективное использование человеческих ресурсов.
3. Совершенствование, подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров российских железнодорожников.
4. Улучшение мотивации и оплаты труда.
5. Жизнеобеспечение кадров во внепроизводственной сфере.
6. Обеспечение эффективной политики для молодых сотрудников и организация целевых программ.
7. Использование соглашений о социальном партнерстве для развития человеческих ресурсов.
8. Адаптация сотрудников к новой деловой среде.

Таким образом, рассмотрев стратегию управления человеческими ресурсами в холдинге ОАО «РЖД», можно сказать, что главным стратегическим направлением предприятия является управление персоналом, которое позволяет обеспечить предприятие высококвалифицированными и мотивированными сотрудниками. Поэтому в ОАО «РЖД» сложилась система отбора персонала по высоким квалификационным параметрам.

Персонал является определяющим фактором достижения стратегических целей ОАО «РЖД». Именно поэтому очень важно выбрать верную стратегию управления человеческими ресурсами. От стратегии зависит то, как холдинг будет существовать в конкурентных условиях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Распоряжение ОАО «РЖД» от 10.05.2006 №933р.
2. Распоряжение ОАО «РЖД» от 09.12.2016 №2501р.
3. Концепция реализации комплексного научно-технического проекта «Цифровая железная дорога». [Электронный ресурс] – URL: https://www.irgups.ru/sites/default/files/irgups/science/document/koncepciya_realizacii_kompleksnogo_nauchno_tehnicheskogo_proekta_cifrovaya_zheleznaaya_doroga.pdf (дата обращения: 20.03.2020).
4. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации. – М.: КНОРУС, 2013.
5. Джамбулова А. Стратегическое управление человеческими ресурсами в организации // Студенческий: электрон. научн. журн. 2018. № 24(44). [Электронный ресурс]. – URL: <https://sibac.info/journal/student/44/126008> (дата обращения: 20.03.2020).

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА МЕТОДОМ 360 ГРАДУСОВ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Шепелев В.М.

Д.э.н, профессор

кафедры «Национальная и мировая экономика»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

Потокина Е.С.

*Заместитель директора высшей школы менеджмента и технологий
инженерно-экономического факультета*

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: potokina1@mail.ru

Кривошеева Ю.О.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: juliana.krivosheeva@yandex.ru

Воробьева А.В.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: aleksandravorobeva37@gmail.com

Актуальность исследования определена необходимостью оценки персонала методом 360 градусов в цифровой среде. Авторы на основе предварительно выполненного анализа автоматизированных систем рассматривают технологические этапы оценки. Гибкий конструктор опросов позволяет обновлять их и добавлять расширенное ветвление, чтобы показать различные вопросы различным группам. Менеджерам предоставляется мгновенная обратная связь в отчетах и доступ к настраиваемым спискам задач. Автоматизация позволяет быстро и легко увидеть, где сосредоточить усилия для развития лучших сотрудников. Благодаря встроенному планированию действий имеются инструменты, необходимые для того, чтобы превратить отчетные данные в мероприятия по развитию подчиненных. Эксперты по кадрам рекомендуют тщательно рассмотреть вопрос о том, подходит ли использование 360-градусной обратной связи для оценки, когда это влияет на оплату труда и возможности продвижения по службе.

Ключевые слова: информационные технологии, оценка персонала, обратная связь, метод 360 градусов, план развития.

PERSONNEL EVALUATION METHOD OF 360 DEGREES WITH THE USE OF MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES

Shepelev V.M.

Doctor of Economics, Professor,

Department of National and World Economy,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

Potokina E.S.

*Deputy Director of the higher school of management and technology
of the faculty of Engineering and economics,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: potokina1@mail.ru*

Krivosheeva Yu.O.

*Master student,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: juliana.krivosheeva@yandex.ru*

Vorobyova A.V.

*Master student,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: aleksandravorobeva37@gmail.com*

The relevance of the research is determined by the need to evaluate personnel using the 360 degree method in the digital environment. The authors consider the technological stages of evaluation based on the preliminary analysis of automated systems. The flexible survey Builder allows you to update them and add extended branching to show different questions to different groups. Managers are given instant feedback in reports and access to custom task lists. Automation allows you to quickly and easily see where to focus your efforts to develop the best employees. Thanks to the built-in action planning, you have the tools you need to turn reporting data into activities for the development of subordinates. HR experts recommend that you carefully consider whether using 360-degree feedback is appropriate for evaluating when it affects pay and promotion opportunities.

Key words: information technology, personnel evaluation, feedback, 360-degree method, development plan.

Метод оценки «360 градусов» заключается в проведении опроса о профессиональных качествах работника, подлежащего оценке, у следующих лиц (экспертов): непосредственного руководителя, коллеге по работе в структурном подразделении, где аттестуемый работает, коллеге по работе из структурного подразделения, взаимодействующего с аттестуемым, у подчиненных. По тем же критериям специалист осуществляет самооценку, которая сравнивается с характеристиками экспертов. Присутствует тройная обратная связь: сверху вниз – от непосредственного руководителя, по горизонтали – от коллег и снизу вверх – от подчиненных.

Оценка 360 градусов может проводиться вручную на электронных или бумажных бланках, результат обрабатывается с помощью Excel.

На рынке представлены программы для автоматизированной оценки, и предприятие, сформировав свои требования к программе исходя из целей оценки, технологий проведения и обработки результатов, приобретает программное обеспечение и самостоятельно внедряет метод. Существуют программы, с по-

мощью которых проводится только оценка 360 градусов, а также программы, которые позволят проводить тесты, опросы, организовывать обучение и регламентировать подбор.

Доступ к ресурсам возможен как в виде облачного сервиса, так и в корпоративной системе.

Автоматизированную оценку можно провести с помощью консалтинговой компании по разработанной специально для предприятия программе, направленной отдельно на оценку 360 градусов.

Цифровая компетентность департамента по управлению персоналом – готовность и способность сотрудников применять информационные технологии уверенно, эффективно, критично и безопасно в профессиональной деятельности.

Принципы оценки методом 360 градусов:

- направленность на развитие;
- участвующие в опросе должны хорошо знать оцениваемого, регулярно взаимодействовать с ним по работе;
- анонимность ответов;
- конфиденциальность результатов оценки;
- понятность и однозначность формулировок;
- учет влияния субъективных факторов при интерпретации результатов;
- устанавливаются границы применимости метода 360 градусов;
- обратная связь по итогам оценки;
- реализация решений по итогам оценки.

Задачи оценки методом 360 градусов:

- планирование обучения персонала;
- повышение эффективности сотрудников за счет повышения самооценки;
- подбор проектной команды;
- повышение эффективности работы руководителей, устранение конфликтов.

Метод оценки 360 не рекомендуется для аттестации персонала, оценивающий получает недостоверные данные, в том случае если коллеги завышают оценки, пытаясь помочь продвинуться по службе, или занижают оценки человеку, к которому нет симпатий.

Технология автоматизированной оценки на базе метода оценки 360 градусов аккумулирует инновационные методы и опыт и может быть представлена в виде нескольких этапов:

1. Определение целей проведения оценки.
2. Разработка компетенций, подлежащих оценке.
3. Разработка индикаторов для оценки необходимых компетенций.
4. Определение участников процедуры.
5. Информирование участников.
6. Организация самого анкетирования и контроль своевременного заполнения анкет.

7. Сбор данных и анализ результатов.
8. Предоставление обратной связи сотрудникам.
9. Реализация решений по результатам оценки.

1. Цель проведения оценки методом 360 градусов – дать сотруднику обратную связь, помочь понять, как его воспринимают со стороны, и скорректировать возможные проблемы.

2. Оценка персонала основана на модели компетенций. Под компетенцией понимается набор характеристик работника, определяющий эффективность выполнения им своей деятельности. Модель компетенций сотрудников – это база знаний для отдела кадров, основа для разработки инструментов оценки компетенций, личностных качеств, основа для верификации кандидатов на должность в команде цифровой трансформации путем сравнения портфолио кандидатов – резюме, самооценки, результатов тестирования с эталонными требованиями профиля компетенций должности. Элемент системы управления талантами, ориентир для составления персональных траекторий развития, выбора образовательных программ, разработки инструментов оценки. Часть цифрового следа работника в рамках его участия в оценке.

Как правило, компетенции описываются через совокупность навыков, качеств и свойств личности, которые должны быть формализованы и измеряемы.

Конструктор компетенций в автоматизированной программе – оператор моделей компетенций, позволяющий собирать общий цифровой профиль сотрудника. Профиль должности – документ, который описывает саму должность, биографические требования, особенности корпоративной культуры, профессиональные и ключевые компетенции, необходимые для успешного выполнения всех функций данной должности.

Быстрое реагирование на внешние, в том числе экономические, социальные изменения, внедрение технологических инноваций достигается за счет возможности программы создавать, формировать модели компетенций под новые виды деятельности. Эффективность цифровой технологии данного этапа в том, что высвобождается время описания профиля вручную.

3. Поведенческий индикатор – это описание проявлений компетенции в поведении человека. Автоматизированные системы позволяют назначить шкалу оценки и разработать критерии для каждой компетенции. Разрабатывается опросник и каждая компетенция оценивается с помощью нескольких вопросов. Вопросы в методе оценки 360 градусов представляют собой утверждения об оцениваемом человеке.

В автоматизированной системе задается 5-уровневая шкала, причем специалисты не рекомендуют более 7-балльную шкалу.

Специалисты по оценке рекомендуют разработчикам вместе со шкалой оценок предусмотреть графу «Не имею информации», так как не у всех сотруд-

ников есть возможность видеть проявление у коллеги абсолютно всех компетенций. Соответственно, при определении среднего балла количество реально принимаемых в расчет оценок уменьшается. Также специалисты рекомендуют в шкалу включать крайние варианты «всегда» и «никогда», считая, что это позволяет увеличить валидность ответов. В анкету рекомендуется включить несколько вопросов-утверждений, не предполагающих «крайних» формулировок ответов.

Пример ответов в автоматизированной системе:

- не имею информации;
- проявляется всегда;
- проявляется в большинстве случаев;
- проявляется примерно в половине случаев;
- проявляется редко;
- не проявляется никогда.

4. Определение опытной группы. Назначаются респонденты, список можно заполнить при помощи кнопки «Подбор», отобрав нужных сотрудников по позиции штатного расписания. Список заполняется по определенным правилам, ограничивается количество, при этом ограничивается сколько сотрудников оценивает одного оцениваемого, а также ограничивается количество сотрудников, которых может оценивать один респондент.

5. В автоматизированных системах предусмотрена возможность направить приглашения по электронной почте респондентам, имеющим доступ в систему.

6. Процесс оценки – для каждого участника оценивающей группы задаются вопросы из формы оценки о каждом участнике оцениваемой группы. Таким образом, для проведения автоматизированной оценки создана оценивающая группа, оцениваемая группа и форма оценки. Настраивается в автоматизированной системе маршрут оценки: кто, кого и по какой методике будет оценивать. Тестирование проходит на рабочих местах сотрудников, пользователям открывают программу, вводят логин и пароль. Каждый сотрудник, участвующий в оценке, получает по электронной почте персональное приглашение и ссылку на онлайн-опрос. Пройдя по ссылке, работник получает доступ на закрытый сайт системы оценки и в режиме реального времени заполняет опросник на оцениваемого сотрудника.

Может использоваться оценка со стороны непосредственного руководителя, клиента и самооценка, чтобы провести процедуру оценки в программе одного отдела.

В организации, где функционируют команды, можно использовать оценку коллегами, подчиненными и самооценку для достижения результата.

7. Для обработки результатов считается средняя оценка с учетом веса компетенций или роли оценивающего. Персональные отчеты, сформированные

программой по оцениваемым сотрудникам, визуализированы в диаграммах, графиках, таблицах, которые разбиты на аналитические разделы.

Раздел сравнения оценок коллег, самооценки и желаемого уровня оценки. Основные преимущества данного метода анализа результатов заключается в том, что сотрудник узнает, в каких компетенциях он себя недооценивает или переоценивает. Можно сравнить уровень развития своих компетенций с уровнем развития компетенций у коллег (рейтинг-баллы). Рейтинг-баллы выражаются в процентах и показывают, какой процент более низких оценок получили коллеги по этой же компетенции.

Раздел анализа по каждой компетенции. В данном разделе отчета представлены гистограммы по каждой компетенции, где также подробно сравнивается оценка группы опрошенных, самооценка сотрудника и желаемый уровень для данной компетенции.

Раздел детализация оценок. Приводится детализация поставленных сотруднику оценок. По графикам можно увидеть, какие оценки и как часто ставили ему коллеги, отвечая на вопросы опросника, по каким вопросам мнение коллег об испытуемом согласовано, а по каким – расходится.

Критичность оценок – показатель, отражающий, насколько сотрудник был критичен в своих оценках. Обратная сторона критичности – излишняя лояльность. По этому показателю можно судить, кому из коллег ставились более высокие оценки, чем большинству коллег. Здесь предлагается посмотреть на список людей, которых сотрудник оценивал заметно лучше или хуже, чем его коллеги. Возможно, дело в предвзятом отношении или недостаточной информированности. Рейтинг критичности представляет собой график по сотрудникам в процентах, показывающий какой процент коллег оценили сотрудника лучше, чем он сам себя оценил. Рейтинг больше 85 % означает высокую критичность, а меньший 15 % – высокую лояльность по отношению к сотруднику.

Согласованность оценок – показатель, отражающий, насколько поставленные оценки согласуются с оценками, поставленными другими людьми. Насколько они «типичны». Чем сильнее оценки похожи на оценки большинства людей, тем выше показатель согласованности.

Сходство оценок – это показатель, отражающий, степень сходства поставленных сотрудником оценок с оценками, поставленными кем-либо из его коллег.

8. При оценке методом 360 градусов работник получает обратную связь от коллег, находящихся на разных позициях относительно оцениваемого в иерархии организации.

Сотруднику результаты оценки сообщаются в максимально корректной форме, чтобы он воспринял их как возможность для развития, а не травму.

9. Формирование планов развития сотрудников. Определяются компетенции, требующие развития, на их основе автоматически формируются индивидуальные планы развития.

Выводы. Внедрение системы по автоматизации оценки персонала позволяет: сократить время на подготовку, проведение оценочных мероприятий, обработку и подсчет результатов, усовершенствовать методы поиска, обработки и хранения данных, собрать все необходимые механизмы оценки воедино. Гарантируется анонимность и доверие со стороны опрашиваемых. Метод экономит время HR-специалиста, подходит для работы с удаленными сотрудниками и филиалами. Экономия происходит и за счет быстроты сбора и обработки анкет, и за счет наличия в системе готовых вопросов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абросимова М.А. Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении. – М.: КноРус, 2017. – 248 с.
2. Верховцев А.В. Аттестация работников организации. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 320 с.
3. Автоматизация оценки 360 градусов. – URL: <https://360.startexam.ru>
4. Гаврилова Н. Оценка 360 градусов. – URL: <https://hr-portal.ru/>
5. Иванова С. Оценка 360 градусов. – URL: <https://proaction.pro/>
6. Практика проведения оценки «360 градусов» в отделе продаж. Сайт компании разработчика EFSOL. – URL: <https://efsol.ru/articles/personnel-assessment-test-360.html>

**Секция «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ»
ДЛЯ СТУДЕНТОВ И МАГИСТРАНТОВ**

УДК 331.1

**ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
В ОРГАНИЗАЦИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА**

Белодворцева А.П.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: belodanna@yandex.ru

Научный руководитель – Сатонина Н.Н.

Доцент кафедры «Экономика и управление организацией»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

Статья посвящена проблемам управления персоналом на предприятиях малого бизнеса. Рассмотрены особенности управления персоналом на малых предприятиях, функции управления персоналом. Обозначены причины возникновения проблем управления персоналом в организациях малого бизнеса и предложены пути их решения.

Ключевые слова: малое предприятие, субъекты малого предпринимательства, особенности малых предприятий, управление персоналом, функции управления персоналом.

**HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PROBLEMS
IN SMALL BUSINESS ORGANIZATIONS**

Belodvortseva A.P.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: belodanna@yandex.ru

Scientific supervisor – Satonina N.N.

Associate Professor, Department of Economics and Organization Management,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

The article is devoted to the problems of personnel management in small businesses. The features of personnel management in small enterprises, the functions of personnel management are considered. The causes of the problems of personnel management in small business organizations are identified and ways to solve them are proposed.

Key words: small business, small businesses, features of small enterprises, personnel management, personnel management functions.

По данным Федеральной службы информации по состоянию на 15.03.2020 в Российской Федерации всего зарегистрировано 7 750 814 действующих предприятий, среди которых 4 056 002 являются индивидуальными предпринимателями, а оставшиеся 3 694 416 – юридические лица [1].

В Едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства по состоянию на 10.03.2020 содержатся сведения о 5 960 356 зарегистрированных предприятиях. Из них юридических лиц – 2 548 770, а остальные 3 411 586 – индивидуальные предприниматели. Среди юридических лиц, к субъектам среднего предпринимательства относятся 16 698, к субъектам малого предпринимательства – 196 891, а микро – 2 335 181. Среди индивидуальных предпринимателей, к субъектам среднего предпринимательства относится всего лишь 300, к малым – 26 008, а микро – 3 385 278 [2].

Таким образом, большую долю на рынке в России представляют субъекты малого и среднего предпринимательства (76,89 %) и являются основными создателями рабочих мест для населения страны. При этом, существующая высокая конкуренция между организациями малого бизнеса, требует наиболее грамотного и оптимального управления.

Целью любой коммерческой организации является извлечение прибыли, для достижения которой, используются имеющиеся в распоряжении организации ресурсы, в том числе и человеческие.

За счет правильно выработанного процесса управления персоналом, организация создает высококвалифицированный коллектив, который существенно повышает конкурентоспособность организации на рынке товаров и услуг. Таким образом, эффективность организации напрямую зависит от грамотного управления человеческими ресурсами.

Управление персоналом организации – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации. Управление персоналом заключается в формировании системы управления персоналом; планировании кадровой работы, разработке оперативного плана работы с персоналом; проведении маркетинга персонала; определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале [3, с. 85].

Проще говоря, управление персоналом представляет собой деятельность (планирование, подбор, подготовка, оценка, обучение, мотивация персонала), направленную на эффективное использование человеческих ресурсов для достижения целей организации.

Однако на малых предприятиях не всегда возможно применить разработанные методы управления персоналом. Это связано с особенностями управления персоналом таких предприятий:

1. Комплексный характер деятельности и гибкая организация труда. Отсутствует функциональное разделение между административным и производ-

ственным персоналом, что приводит к размытию границ в структуре «руководитель-подчиненный». Кроме того, сотрудники малых предприятий выполняют функции, не связанные с их утвержденными должностными инструкциями, которые зачастую носят формальный характер. В связи с этим, при формировании штата сотрудников, работодатель, в первую очередь, ориентируется не на специалистов узкого профиля, а на универсальных работников, которые способны совмещать различные должности и выполнять различные функции.

2. Отсутствие сложной многоуровневой организационной иерархии, что лишает возможности работников продвижению по карьерной лестнице.

3. Высокая информированность работников, где сложно сохранить в тайне от персонала сведения о методах и принципах работы, отношениях с контрагентами, государственными учреждениями, что вынуждает работодателя принимать на работу родственников, проверенных знакомых. Так бизнес, в прямом смысле этого слова, становится семейным.

4. Отсутствие бюрократии в работе. В небольших организациях, как правило, отсутствует большинство инструктивных документов, а те, которые существуют, носят формальный характер и не применяются. Деятельность регламентируется негласными правилами и неофициальными установками. Это вынуждает работодателя применять индивидуальный подход как в отношении конкретного работника, так и при разрешении спорных ситуаций, что в свою очередь приводит к конфликтам в организации, а также способствует проявлению личных симпатий и антипатий со стороны руководителя.

5. Отсутствует организационное обучение персонала, повышение квалификации сотрудников. Данная особенность отчасти связана с предыдущим пунктом, а также с тем, что руководители зачастую не видят потребности и необходимости в обучении персонала.

6. Повышенные требования к личным качествам работников. Руководители малых предприятий не стремятся удержать высококвалифицированных специалистов узкого профиля и быстрее откажутся от работников, качества которых не соответствуют основному требованию – универсальность (многопрофильность) и надежность.

7. Широкий выбор работников. Высокий уровень безработицы позволяет работодателям нанимать сотрудников за невысокую заработную плату, экономить на социальных льготах, обучении персонала, условиях труда. При этом персонал низкой квалификации добровольно соглашается на подобного рода ущемления из-за страха потерять работу.

8. Принцип отбора персонала ориентирован на косвенные доказательства профессионализма работников. Руководители малых предприятий охотно принимают на работу сотрудников по знакомству, рекомендациям, имеющих личные и должностные контакты, неформальные связи, которые в дальнейшем могут способствовать бизнесу.

9. Социальная незащищенность работников – самая важная проблема малых предприятий, где отсутствуют коллективные договоры, профсоюзы, редко гарантируется охрана труда, распространены случаи неофициального трудоустройства работников или заключения с ними гражданско-правовых договоров. Работодатели применяют к своим работникам минимальный набор социальных льгот и гарантий [4, с. 156–158].

В современной науке выделяют большое разнообразие функций управления персоналом. Как правило, к ним относятся следующие виды деятельности:

1) планирование персонала – т. е. определение потребности в персонале, его количестве, квалификации, времени задействования персонала;

2) привлечение персонала – определение способов, методов, источников восполнения персонала;

3) подбор, отбор и наем персонала – одна из важнейших функций управления персоналом, поскольку от правильно выработанной системы подбора и отбора персонала зависит каким сложится коллектив, что, в свою очередь, напрямую влияет на достижение конечных целей организации;

4) адаптация, обучение, повышение квалификации работников – также немаловажная функция и, к сожалению, во многом недооцененная руководителями небольших предприятий, поскольку постоянное повышение знаний в условиях внедрения новых технологий, методик, появления инновационных решений, изменения рынка является затратной и при этом абсолютно оправданной задачей;

5) планирование карьеры – функция-мотивация для персонала, однако практически исключена на предприятиях малого бизнеса, где отсутствует сложная иерархичная структура организации;

6) руководство персоналом – заключается в правильной мотивации сотрудников к работе, а вовсе не в раздаче указаний;

7) управление расходами на персонал, т. е. подсчет и соотнесение расходов с прибылью, которую приносит каждый конкретный работник;

8) организация рабочего места – создание необходимых условий для выполнения работником своих трудовых функций;

9) освобождение персонала – очень большой комплекс мероприятий, связанный не только с увольнением персонала по инициативе работника, но и со сверхурочной работой, переводом на неполный рабочий день, удаленную работу. При этом важную роль здесь играет не то, как технически сможет действовать работодатель, а как психологически может помочь работнику справиться с ситуацией;

10) кадровое делопроизводство – это личные дела сотрудников, хранение и ведение трудовых книжек, приказы по личному составу, обучение персонала и многое другое;

11) оценка персонала – это анализ результатов деятельности и трудового потенциала работников путем их аттестации;

12) контроль за персоналом выражается в организации трудового порядка на предприятии, формирование дисциплины работников, предотвращение и разрешение конфликтов, с целью создания и поддержания благоприятного климата в организации;

13) гарантии трудовых отношений – это законодательные нормы, которые регулируют возникающие отношения между работником и работодателем (основополагающим являются нормы трудового законодательства), а также нормы социального обеспечения, гарантирующие гражданам государственную поддержку (пенсии, пособия, льготы, страхование и т. д.). Данная функция заключается в просвещении работников, налаживании работы с профсоюзами, обеспечении охраны труда и здоровья персонала;

14) развитие корпоративной культуры – еще одна недооцененная работодателями функция, отвечающая не только за морально-нравственный климат в коллективе, но и характеризующая организацию в целом, влияющая на ее репутацию и дальнейшее восприятие клиентами (покупателями, заказчиками) [5, с. 228–229].

В отличие от крупных организаций, в которых существуют целые кадровые службы (отделы кадров, службы управления персоналом, департаменты), реализующие многообразные функции, предприятия, относящиеся к субъектам малого предпринимательства, зачастую не имеют в своем штате специалиста по кадровому менеджменту. Все основные текущие вопросы, связанные с персоналом, решает руководитель и бухгалтер предприятия, а оперативные – начальник производства либо лицо, которому непосредственно будет поручено выполнение конкретного вопроса. Это приводит к отсутствию единого системного подхода к выполнению функций управления персоналом. При этом, большая часть основных функций в организациях малого бизнеса не выполняется в силу отличительных особенностей таких предприятий. Однако среди невыполняемых функций есть основополагающие и первостепенные, такие как разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом в организации, которые задают тон и направление развития организации в целом.

Отсутствие в организации штатной единицы по кадровому менеджменту лишает предприятие в удовлетворенности такой важной потребности, как высококвалифицированный персонал, а работников организации лишает условий для развития их творческого потенциала, уровня квалификации, повышения степени удовлетворенности и заинтересованности в работе.

Отсутствие четкого разграничения функций по управлению персоналом, приводит к дестабилизации в работе. Сотрудники предприятия вынуждены заниматься несвойственной им работой, что приводит к их высокой загруженности и как следствие, снижению производительности труда. Руководителю при-

ходится давать устные поручения по кадровым вопросам, которые приводят к их неисполнению, поскольку они не носят распорядительный характер. В связи с этим, найти ответственных за выполнение большинства функций просто не представляется возможным. Огромное негативное влияние на работу предприятия оказывает отсутствие локальных и нормативных документов. Как правило, в организациях нет оригинальных должностных инструкций, положений, регламентов, разработанных специально под конкретные рабочие места с учетом особенностей предприятия. В большинстве случаев организации малого бизнеса используют типовые документы, скаченные из Интернета.

Не реализуются такие немаловажные функции как адаптация, обучение и повышение квалификации персонала. По данным зарубежных экономистов, затраты на обучение персонала занимают второе место после заработной платы, а 1 доллар, потраченный на развитие персонала, приносит от 3 до 8 долларов дохода. Во Франции, к примеру, на обучение приходится 8–12 % фонда оплаты труда. Вложения в персонал необходимы в современном мире, где технический прогресс не стоит на месте, появляются новые способы работы, разрабатываются новые технологии производства, совершенствуются различные процессы. Сотрудники, улучшившие свои знания, смогут применить их на практике, повысив тем самым производительность, а как следствие, и прибыль своих предприятий, а также передать эти знания своим коллегам.

Для того, чтобы повысить эффективность управления персоналом, руководителям небольших предприятий необходимо:

- 1) разработать кадровую политику и кадровую стратегию с учетом потребностей организации, что задаст вектор развития предприятия;
- 2) в случае отсутствия на предприятии специалиста по кадрам либо нанять в штат такового, либо официально и надлежащим образом возложить обязанности по управлению персоналом на кого-то из имеющихся сотрудников при условии, что такой сотрудник обладает необходимыми компетенциями (т. е. приказом, с изменением условий трудового договора, должностной инструкцией и т. д.);
- 3) привести в порядок кадровое делопроизводство, восполнить отсутствующие локальные акты предприятия. При этом стоит разработать оригинальные документы с учетом особенностей и потребностей своего предприятия, а не бездумно копировать типовые формы из Интернета;
- 4) с учетом восполненных локальных актов разработать методики по подбору, отбору и найму персонала; по адаптации, обучению и повышению квалификации кадров; по освобождению персонала; развитию корпоративной культуры и т. д.;
- 5) изменить собственное отношение к науке «Управление персоналом», необходимо осознать, что практически ни одно производство не возможно без труда человека, поэтому к персоналу организации нужно относиться как к ресурсу, ценному источнику, способствующему достижению целей организации.

Основная проблема управления персоналом на малых предприятиях заключается в том, что важнейшие функции управления сведены к минимуму или совсем не используются в работе, таким образом, деятельность по управлению персоналом осуществляется не в полном объеме. Во многом причинами этого служат непонимание работодателя значимости эффективного использования человеческих ресурсов и важности элементов системы управления персоналом. Главным становится достижение прибыли, а тот факт, что ее можно получить, только при условии грамотного распоряжения человеческим трудом, к сожалению, не берется во внимание, что в свою очередь в конечном итоге несет в себе риски и приводит к финансовым потерям.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральная Служба Информации. Сведения о действующих юридических лицах и индивидуальных предпринимателях [Электронный ресурс] / <https://xn--h1ari.xn--p1ai/Main/StatisticalInformation>
2. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс] / <https://rmsp.nalog.ru/>
3. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с. – (Высшее образование)
4. Менеджмент малого бизнеса: учебник / Под ред. проф. М.М. Максимцова и проф. В.Я. Горфинкеля. – М.: Вузовский учебник, 2007. – 269 с.
5. Кузнецов А.И. Проблемы управления персоналом на российских предприятиях малого бизнеса // Пространство экономики. – 2006. – № 2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-upravleniya-personalom-na-rossiyskih-predpriyatiyah-malogo-biznesa> (дата обращения: 24.03.2020).

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ВЫСОКИХ ТЕХНОЛОГИЙ (РОБОТОВ)

Воробьева А.В.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: aleksandravorobeva37@gmail.com

Калистратова К.Д.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: kse0804@mail.ru

Потокина Е.С.

*Заместитель директора высшей школы менеджмента и технологий
инженерно-экономического факультета*

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: potokina1@mail.ru

Научный руководитель – Обущенко Т.Н.

К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: tatyanaobushenko@mail.ru

Актуальность исследования определена отсутствием достаточного количества отечественных публикаций, всесторонне рассматривающих роботов и чат-ботов как цифровых помощников рекрутера. Роботизация связана с разработкой цифровых технологий, которые приводят к повышению эффективности кадровых процессов. Представлены инновационные боты и чат-боты для управления персоналом на основе анализа рынка IT-продуктов, показаны общие подходы к цифровизации рекрутинга, выявлены тренды, задающие новые подходы. Приводится анализ статистических показателей эффективности подбора персонала.

Ключевые слова: робот, чат-бот, видеointервью, геймификация, виртуальная среда, подбор персонала.

RECRUITMENT OF PERSONNEL TO THE ORGANIZATION USING HIGH TECHNOLOGIES (ROBOTS)

Vorobyova A.V.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: aleksandravorobeva37@gmail.com

Kalistratova K.D.

*Master student,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: kse0804@mail.ru*

Potokina E.S.

*Deputy Director of the higher school of management and technology
of the faculty of Engineering and Economics,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: potokina1@mail.ru*

Scientific Supervisor – Obushchenko T.N.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: tatyanaobushenko@mail.ru*

The relevance of the research is determined by the lack of a sufficient number of domestic publications that comprehensively consider robots and chatbots as digital assistants to a recruiter. Robotization is associated with the development of digital technologies that lead to increased efficiency of human resources processes. Innovative bots and chatbots for personnel management based on the analysis of the market of IT products are presented, an ordered view and General approaches to digitalization of recruitment are given, trends that set new approaches are identified, and the analysis of statistical indicators of recruitment efficiency is presented in the conclusion.

Key words: robot, chatbot, video interview, gamification, virtual environment, recruitment.

Цифровизация представляет собой современный тренд развития рекрутинга. Привлечение внимания стейкхолдеров к технологиям кадровой работы оживило цифровизацию деятельности кадровых агентств и отделов по персоналу коммерческих предприятий и повысило их производительность. Перечень приоритетных и уже разработанных цифровых инструментов:

- первичный подбор персонала, анализ и ранжирование резюме с помощью робота;
- аудиосообеседование;
- видеointервью и видеосообеседование;
- геймификация;
- оценивание в виртуальной реальности;
- тестовые программы;
- модуль встроенной аналитики.

К наиболее полезным технологическим инструментам, сокращающим трудозатраты рекрутеров и снижающим влияние психологического фактора, относятся онлайн-оценивание «гибких» навыков (59 %), оценивание в виртуальной реальности (28 %) и видеointервью (18 %). Считается, что искусственный интеллект возьмет на себя большую часть процессов по собеседованию кандида-

тов и идентификации талантов, но не вытеснит полностью человеческий труд. Рекрутер будет меньше заниматься рутинными повторяющимися операциями, больше – решением стратегических задач [5].

Роботы-рекрутеры

Для упрощения системы подбора персонала разрабатываются роботы и чат-боты. Наиболее распространенные роботы: Vera, XOR, MYA, TALKPUSH.

RobotVera – виртуальный рекрутер. Умеет обзванивать кандидатов, разместивших вакансии на рабочих сайтах, и принимать звонки от соискателей, делать скрининг резюме откликнувшихся, проводить опросы и собеседование с потенциальным кандидатом на какую-либо должность, считывать все эмоции, анализировать разговор и определять, подходит соискатель для заявленной вакансии или нет. Система позволяет рассылать респондентам тестовые задания в мессенджерах Viber, Telegram, FacebookMessenger, онлайн-консультант на сайте. Собирает информацию из первичной анкеты, из результатов ответов на тестовые задания. За каждый вопрос кандидат получает определенное количество баллов, программа их автоматически ранжирует и предлагает рекрутеру пригласить на собеседование лучших.

XOR чат-бот. Система автоматизирует 84 % процесса найма сотрудников: работа с базой кандидатов, предварительная оценка соискателей, назначение интервью, синхронизация с календарем, отправление уведомлений и напоминаний, ответы на часто задаваемые вопросы. Чат-бот XOR может общаться с кандидатом через СМС, e-mail или FacebookMessenger, WhatsApp, Telegram и Viber.

MYA чат-бот. Сочетает в себе искусственный интеллект и возможность обработки естественного языка (NLP). Кандидат имеет возможность получить ответы на вопросы об интервьюирующей его компании и в последующем – независимую оценку его резюме на основе анализа информации о полученном образовании, квалификации и опыте работы по определенной специальности. Автоматизирует до 75 % работы рекрутера, связанной с набором сотрудников.

TALKPUSH чат-бот. Коммуницирует с кандидатами при помощи голосовых сообщений. Предлагает соискателям откликнуться на подходящие вакансии, задает уточняющие вопросы и может выдавать ответы в формате текста, видео- или аудиоформате. Бот дает обратную связь, предварительно согласовывает время встречи с HR-менеджером. Такая технология заменяет первичное телефонное интервью.

Цифровизация первичного подбора персонала Анализ резюме. Фильтрация. Ранжирование

Фильтрующая модель использует небольшое количество простых признаков для того, чтобы отсеять нерелевантные вакансии. Искусственный интеллект представляет разные разложения матрицы резюме на вакансии; ранжирующая модель, обученная на всём наборе признаков, меняет порядок отображения

списка вакансий. Ранжирование откликов для работодателя позволяет прогнозировать, что работодатель пригласит подателя конкретного резюме на конкретную вакансию [6].

Робот-рекрутер анализирует резюме кандидата и вакансию компании. Со-поставление тщательно оценивается системой, подходящие кандидаты приглашаются на первое собеседование.

Аудиособеседование по заданному сценарию

Вначале бот задает простые вопросы, предполагающие ответы «да», «нет», механически фиксирует ответы.

Бот может вести краткое собеседование, задавать распространенные вопросы об опыте работы, причинах интереса кандидата к данной компании, профессиональных качествах человека. Претендент отвечает на вопросы краткого собеседования.

Первичные собеседования по отдельным позициям. В настоящее время разработаны программы собеседования для программиста, менеджера по продажам и некоторых других специалистов. Бот задает вопросы по базовым компетенциям, претендент отвечает на поставленные программой вопросы.

Оцениваются базовые компетенции соискателей, в случае успешного прохождения интервью бот направляет кандидата к HR-специалисту.

Собеседование можно пройти: на сайтах компаний, в соцсетях, на специальных каналах в мессенджерах.

С помощью рассмотренной цифровой технологии отбираются соискатели на массовые вакансии и кандидаты на должности, по которым приходит много откликов.

Видеоинтервью и видеособеседование

Видеоинтервью проводится по следующему сценарию: рекрутер создает список вопросов и направляет кандидату, записывается видеоинтервью, осуществляется просмотр записи, отбираются видеоответы.

Кандидат получает письмо со ссылкой, которую можно открыть с компьютера, планшета или мобильного телефона.

Видеоинтервью организуется в двух вариантах. В первом случае кандидат сначала знакомится с вопросами, а потом записывает ответы, во втором случае не допускается предварительное ознакомление с вопросами, ограничивается время на подготовку кандидата и время на ответ.

Преимущества новых инструментов: в удобное время кандидаты записывают, а рекрутер просматривает видеоответы.

Видеособеседование – дистанционное собеседование, при котором общение соискателя и работодателя происходит в формате видеосвязи. Видеособеседование позволяет экономить время, а сервисы видеосвязи **Skype, Zoom,**

WhatsApp и др. обеспечивают онлайн-видеосвязь. Видеособеседование незаменимо, если компания расположена в другом городе или стране.

Видеособеседование заменяет первичное интервью, после него соискатель приглашается на второй этап собеседования либо сразу на работу.

Преимущества новых инструментов: экономия времени кандидатов и HR-менеджеров, которое могло бы быть затрачено на поездку и встречу в офисе компании. Рекрутеры эффективнее и быстрее могут отобрать соискателей и пригласить их на следующий этап.

Инструменты позволяют набирать персонал уровня топ-менеджеров, менеджеров среднего звена.

Технология распознавания эмоций.

Анализ поведения соискателя на собеседовании

Технология распознавания лиц и эмоций предоставляет рекрутеру информацию о том, насколько интервьюируемый был вовлечен в беседу. Социальный искусственный интеллект робота дает ему возможность проявить интерактивные, мультимодальные формы поведения и реагировать на эмоции, передаваемые выражением лица, словами и тоном голоса.

Программа оценивает статические и динамические признаки в поведении кандидата во время интервью и связывает их с определенными социальными и профессиональными компетенциями.

Анализируется видеозапись онлайн-интервью кандидата, учитывается его мимика, жестикация, физиогномика.

Этап распознавания проводится с отобранными кандидатами после этапа онлайн-тестирования. Объединение инструмента распознавания лиц с другими методами оценки расширяет возможности профилирования кандидатов.

При проведении онлайн-интервью на платформах Skype информация не может быть оперативно передана менеджерам и проанализирована. Американская платформа HireVue оценивает кандидатов по мимике, речи и высказываниям, искусственный интеллект помогает обратить внимание на лучших кандидатов, ускорив поиск.

Технология направлена на оценку претендентов на средние и топовые позиции в компании.

Геймификация

Геймификация – применение элементов, технологий и практик игр в управлении. Существующие платформы для разработки игры ArcticShores, Pymetrics, Pomello и др.

Целый ряд компаний – отели, банки, торговые компании, производственные предприятия – для оценки навыков предлагают участникам пройти отборочные тесты в форме онлайн-игры.

Простые игры – игры, направленные на оценку внимания и памяти. Для этого создается целевой профиль для позиции в конкретной компании, конфигурацию решения настраивают в соответствии с требованиями к конкретной позиции. Разрабатывается индекс соответствия должности (fit-индекс). Во время геймифицированного ассесмента собирается 5000 переменных на одного кандидата, диагностируются **когнитивные способности и личностные характеристики**. Итоговое ранжирование и отбор кандидатов выполняются на основе единого fit-индекса.

Профессиональный квест – игра профессиональной направленности, в которой участникам предлагаются разные тематические задания или ситуации.

Технология применяется преимущественно для оценки при массовом отборе выпускников вузов.

Оценивание в виртуальной реальности

Виртуальная реальность (VR) – мир, смоделированный компьютерными технологиями, в который пользователь погружается с помощью сенсорных устройств. Цифровая технология позволяет наблюдать за разными аспектами работы персонала. С помощью VR кандидаты погружаются:

- в производственный процесс;
- в рабочие проекты и демонстрируют способность к принятию гибких, рациональных решений;
- в офисную культуру компании.

Компьютерный тренажер в качестве виртуальной производственной среды позволяет оценить знание оборудования и умение работать с оборудованием. При этом оценивается полнота совершения действий, последовательность совершения действий, время выполнения задания.

Сервис VR используется для оценки как высококвалифицированных специалистов, так и рабочего персонала.

Современные компьютерные технологии тестирования

Разработчики тестов – SHL, Talent Q, Kenexa, Ontarget. Большинство из этих сервисов используют числовые, вербальные, логические, мотивационные тесты и личностные опросники.

Числовые тесты разрабатываются, чтобы оценить способности кандидатов работать с цифрами, быстро находить нужную информацию в графиках, таблицах, производить расчет процентов, коэффициентов и долей, конвертации валют, проводить финансовый анализ и др.

Вербальные тесты содержат фрагменты текста по темам, взятым из сферы бизнеса. Прочитав короткий текст, кандидат должен понять, о чем идет речь, и ответить на ряд вопросов.

Логические тесты предназначены для определения абстрактно-логического мышления кандидата. Применяются специальные схемы в виде выстроенных в ряд изображений геометрических фигур, кандидат логически правильно продолжает данный ряд.

Мотивационные тесты при приеме на работу проводятся для того, чтобы понять мотивацию кандидата, узнать, какие цели человек преследует в жизни, к чему стремится, чего хочет добиться.

Опросник помогает оценить сотрудника по личностным характеристикам поведения, проявляемым в процессе трудовой деятельности: работа с другими людьми и регулирование взаимоотношений на работе, подход к выполнению производственных задач и проектов, особенности эмоциональной сферы человека.

Аналитика

Модуль встроенной аналитики в современных автоматизированных системах дает возможность анализировать статистические данные за любой заданный период по компании и по рекрутеру.

Показатели:

1. Текущая загрузка рекрутера / текущая загрузка отдела подбора персонала.
2. Сроки поиска и сроки закрытия вакансий.
3. Воронка подбора.
4. Отток на испытательном сроке.
5. Эффективность источников привлечения кандидатов.
6. Расходы на подбор персонала.
7. Исполнение бюджета на подбор персонала.
8. Вознаграждение по программе внутренних рекомендаций.

Выводы. Роботы не заменят HR-сотрудников, но могут повысить качество и скорость их работы, помогут автоматизировать процессы в компании и снизить стоимость найма сотрудников. С помощью искусственного интеллекта можно автоматизировать такие события и процессы, как отказ на резюме соискателя, планирование собеседований и проведение видеointервью.

Имеется возможность отбирать наиболее способных и талантливых кандидатов, сократив период времени до найма работника, получить эффективную воронку рекрутинга.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник. – М.: Дашков и К°, 2013. – 392 с.
2. Тесленко И.Б. Управление персоналом: учеб.-метод. пособие. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2015. – 80 с.
3. Шевчук Н.С. Управление персоналом организации: учеб.-метод. пособие. – Томск: Изд-во Том. гос. архит.-строит. ун-та, 2014. – 133 с.
4. Юрко И.О. Цифровизация техник подбора персонала в условиях современного развития компаний // Экономика и юриспруденция: электрон. научн. журн. – 2019. – URL: <http://7universum.com/ru/economy/archive/item/7059> (дата обращения: 30.03.2020).
5. Как технологии помогают подбору сотрудников. – <https://joblist.md/ru/news/rekruting/kak-tekhnologii-pomogaiut-podboru-sotrudnikov>
6. Краузова Е. Искусственный интеллект HeadHunter: как роботы будут искать персонал для крупнейшего онлайн-рекрутера. – <https://www.forbes.ru/tehnologii/338623-iskusstvennyy-intellekt-headhunter-kak-roboty-budut-iskat-personal-dlya>

ПРОФИЛАКТИКА КАДРОВЫХ РИСКОВ В ПРОМЫШЛЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: ПОСТРОЕНИЕ ПРОФИЛЯ КАДРОВЫХ РИСКОВ

Дужан Т.Ю.

Магистрант

Самарского национального исследовательского университета

им. академика С.П. Королева,

г. Самара, Россия

Научный руководитель – Калмыкова О.Ю.

К.п.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»

Самарского государственного технического университета,

г. Самара, Россия

В статье рассматриваются кадровые риски, связанные с взаимодействием смежных подразделений и рабочих групп, которые особенно характерны для промышленной организации. Проводится оценка выявленных кадровых рисков, а также разрабатываются рекомендации, позволяющие минимизировать их проявление.

Ключевые слова: кадровые риски, взаимодействие смежных подразделений, промышленная организация, оценка кадровых рисков.

PREVENTION OF PERSONNEL RISKS IN AN INDUSTRIAL ORGANIZATION: BUILDING A PERSONNEL RISK PROFILE

Duzhan T.Yu.

Master student,

Samara National Research University named after academician S.P. Korolev,

Samara, Russia

Scientific supervisor – Kalmykova O.Yu.

Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor,

Department of Economics and Organization Management,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: oukalmiykova@mail.ru

The article discusses the relevance of improving the strategic personnel management of an industrial enterprise on the basis of the study and identified problems.

Key words: strategy, personnel management, strategic personnel management, personnel management system, personnel risks, industrial enterprise.

Актуальность проблемы упорядочения взаимодействия смежных подразделений и рабочих групп основывается на предоставлении компаниями широко спектра услуг. Помимо необходимости построения высокого уровня деловых коммуникаций (обеспечения эффективных коммуникационных каналов) между различными подразделениями возникает необходимость налаживания эффективного взаимодействия в так называемых рабочих группах одного отдела, с целью профилактики кадровых рисков, связанных с проявлением деловых, профессиональных и личностных качеств персонала современной организации.

Целью проведения исследования является выявление профиля кадровых рисков и разработка практических рекомендаций по упорядочению взаимодействия смежных подразделений и рабочих групп, обеспечивающих минимизацию рисков системы управления персоналом и рисков поведения персонала и повышение социально-экономической эффективности деятельности промышленной организации. Предметом данного исследования являются методы идентификации и профилактики кадровых рисков в промышленной организации.

Анализируя процессы управления персоналом и управления кадровыми рисками можно обозначить их тесную взаимосвязь. Под управлением кадровыми рисками понимается процесс, включающий в себя определение, идентификацию, оценку и контроль факторов кадровых рисков, которые могут нанести социальный, психологический и экономический ущерб деятельности организации и ее трудовому коллективу [1]. В исследовании проведена дефиниция понятия «Управление персоналом», результаты которой представлены в табл. 1.

Таблица 1

Дефиниции понятия «Управление персоналом»

Термин	Автор	Источник
Управление персоналом – совокупность взаимодействующих между собой социально-психологических, организационных и экономических, методов, способных обеспечить эффективную трудовую деятельность и конкурентоспособность организации	Галенко В.П.	Управление персоналом и эффективность предприятий: учеб. пособие / В.П. Галенко, О.А. Страхова, С.И. Файбушевич; – СПб.: Изд-во Санкт-Петербург. ун-та экономики и финансов, 1994. – 79 с. [2]
Управление персоналом – деятельность центрального аппарата, руководителей, а также специалистов служб управления персоналом организации, направленная на достижение стратегических целей организации, включающая в себя разработку концепции и стратегии кадровой политики, закономерностей, принципов и методов управления персоналом	Кибанов А.Я.	Основы управления персоналом: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2014 – 447 с. [3]
Управление персоналом – деятельность, определяющаяся целевыми установками организации, которая осуществляется руководителями на всех уровнях управления, сотрудников системы управления персоналом, включающая разработку кадровой стратегии, кадровой политики, принципов, методов управления персоналом организации	Беликова И.П.	Управление персоналом: учебное пособие (краткий курс лекций) / И.П. Беликова. – Ставрополь: Ставропольский гос. аграрный ун-т, 2014. – 64 с. [4]
Управление персоналом – это комплекс взаимозависимых мер организационно-экономического и социального характера, с помощью которых осуществляется создание необходимых условий для нормального выполнения функций, предусмотренных в организации, в том числе условий для развития и использования кадрового потенциала с большой эффективностью	Батырбиев Т.А., Вахламеев А.П.	Информационное обеспечение управления персоналом и общей системы управления предприятием в малом бизнесе // Вектор экономики. – Пермь: Изд. ИП Мухин Максим Николаевич, 2017. – С. 49–54 [5]

В современных социально-экономических условиях ведения бизнеса вопрос управления кадровыми рисками имеет большое значение для повышения эффективности и производительности труда персонала. В связи с тем, что на сегодняшний день в большинстве организаций человеческие ресурсы стали ключевыми ресурсами, руководители все большее внимание уделяют процессам управления и минимизации кадровых рисков [6].

С целью разработки практических рекомендаций по упорядочению взаимодействия смежных подразделений и рабочих групп необходимо обозначить конкретные кадровые риски, которые могут возникать в промышленной организации. При проведении анализа кадровых рисков была сформирована табл. 2, в которой обозначены кадровые риски, сгруппированные по подсистемам системы управления персоналом [7].

Таблица 2

Кадровые риски, характерные для промышленной организации

Подсистема системы управления персоналом	Потенциальные риски
Планирование и маркетинг персонала	<ul style="list-style-type: none"> – Неоптимальный количественный состав; – Отсутствие системы мониторинга возникновения угроз интересам организации, обеспечивающей соблюдение требований кадровой безопасности организации
Управление социально-трудовыми отношениями	<ul style="list-style-type: none"> – Неоптимальные мероприятия, направленные на профилактику действий со стороны работников, влекущих за собой вред интересам организации – наличие конфликтных ситуаций и трудовых споров, основанных на конфликте интересов между сотрудниками и нанимателем – неблагоприятные условия социально-психологического климата
Управление мотивацией	<ul style="list-style-type: none"> – Уход руководителей высшего звена; – отсутствие у значимых сотрудников факторов социальной и экономической мотивации, влекущих за собой отказ от любых предложений о смене рабочего места
Оценка персонала	<ul style="list-style-type: none"> – Несовершенные методы оценки форм проявления неблагонадежности работников организации
Обеспечение нормальных условий труда	<ul style="list-style-type: none"> – Ошибки в организации рабочих мест персонала
Информационное обеспечение	<ul style="list-style-type: none"> – Несвоевременное обеспечение достоверной информацией о производственном процессе, инновациях и др.

Анализ кадровых рисков показывает, что больше факторов, провоцирующих кадровые риски, находится в подсистеме управления трудовыми отношениями и подсистеме управления мотивацией трудовой деятельности работников промышленной организации.

Определены следующие кадровые риски организации по функциональным подразделениям:

1. Планирование и маркетинг персонала:

- неоптимальный количественный состав;
- отсутствие системы мониторинга возникновения угроз интересам организации, обеспечивающей соблюдение требований кадровой безопасности организации.

2. Управление трудовыми отношениями:
- отсутствие эффективных мер, направленных на профилактику действий со стороны персонала, влекущих за собой вред интересам организации
 - наличие деструктивных конфликтных ситуаций и трудовых споров, основанных на конфликте интересов между сотрудниками и нанимателем
 - неблагоприятные условия социально-психологического климата.
3. Управление мотивацией:
- уход руководителей высшего звена;
 - отсутствие у значимых сотрудников факторов социальной и экономической мотивации, влекущих за собой отказ от любых предложений о смене рабочего места.
4. Оценка персонала:
- отсутствие эффективных методов оценки форм проявления неблагонадежности работников организации.
5. Обеспечение нормальных условий труда:
- неэффективная организация труда персонала
6. Информационное обеспечение:
- несвоевременное обеспечение достоверной информацией, необходимой для выполнения трудовых обязанностей.

По результатам проведения оценки экспертным методом, составим профиль кадровых рисков, характерных для промышленной организации в виде табл. 3.

Таблица 3

Профиль кадровых рисков организации

Кадровый риск	Оценка значимости	Оценка вероятности проявления	Итоговая оценка
Отсутствие системы мониторинга возникновения угроз интересам организации, обеспечивающей соблюдение требований кадровой безопасности организации	0,73	0,6	0,438
Отсутствие методов оценки х форм проявления неблагонадежности работников организации	0,6	0,63	0,378
Наличие конфликтных ситуаций и трудовых споров, основанных на конфликте интересов между сотрудниками и нанимателем	0,58	0,4	0,23
Уход руководителей высшего звена	0,35	0,5	0,17
Неоптимальный количественный состав	0,25	0,63	0,15
Отсутствие мер по профилактике нежелательных действий со стороны сотрудников, которые могут повлечь нанесение вреда интересам организации	0,31	0,49	0,15
Неэффективная организация труда персонала	0,3	0,45	0,13
Неблагоприятный социально-психологический климат	0,37	0,35	0,12
Отсутствие мер, направленных на определение, предупреждение и пресечение действий со стороны персонала, влекущих за собой нежелательные последствия или вред интересам организации	0,2	0,55	0,11
Несвоевременное обеспечение полной и достоверной информацией, необходимой для выполнения трудовых обязанностей	0,63	0,15	0,1

Так как экспертами выступали сотрудники организации, занимающие главные должности в своих направлениях, можно считать, что полученные результаты достоверны. По профилю кадровых рисков можно определить опасность кадровых рисков в зависимости от степени влияния или вероятности проявления их в организации. На рис. 1 представлена графическая модель отражения профиля кадровых рисков.

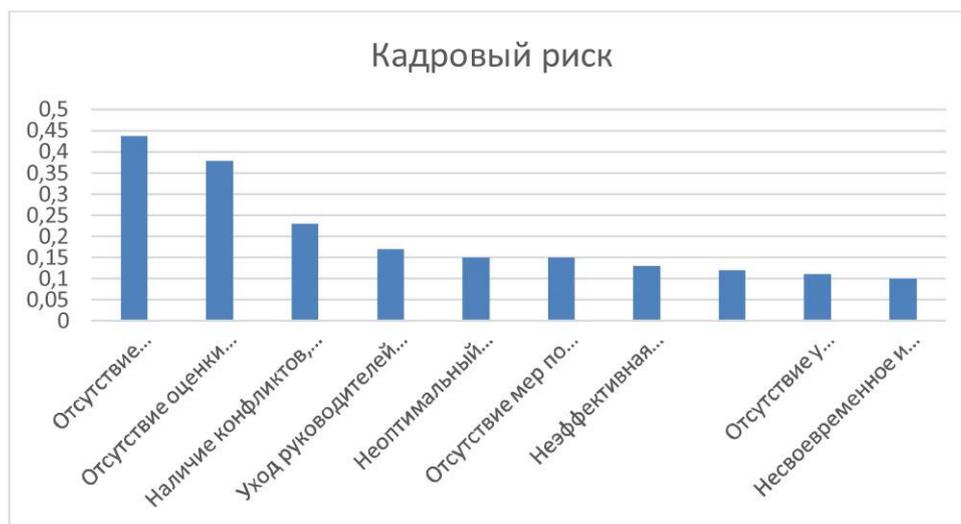


Рис. 1. Графическое отражение профиля оценки кадровых рисков в промышленной организации

На рис. 1 видно, что отсутствие системы мониторинга возникновения угроз интересам организации, обеспечивающей соблюдение требований кадровой безопасности организации; отсутствие методов оценки форм проявления неблагонадежности работников организации; наличие деструктивных конфликтных ситуаций и трудовых споров, основанных на конфликте интересов между сотрудниками и нанимателем имеют наибольшее значение при обеспечении кадровой безопасности и оценке уровня возникновения рисков.

Так как данные кадровые риски напрямую связаны с формированием подразделений и их взаимодействием между собой можно сделать вывод, что налаженные на сегодняшний день коммуникативные условия в данной промышленной организации требуют принятия мер по упорядочению взаимодействия смежных подразделений и рабочих групп, с целью минимизации возникновения кадровых рисков.

В качестве воздействия на кадровые риски, рекомендуется разработка регламента взаимодействия смежных подразделений и рабочих групп. Для разработки регламента упорядочения взаимодействия смежных подразделений и рабочих групп необходимо:

- 1) разработать порядок оформления документации и подробно описать предъявляемые к ней требования, с целью минимизации ситуаций отклонения документации из-за ее несоответствия требованиям;

- 2) описать последовательность выполнения должностных обязанностей взаимодействия смежных подразделений и рабочих групп;
- 3) ввести в качестве первичного обучения метод наставничества, с целью передачи накопленного опыта молодому сотруднику и ускорения процесса понимания трудовых обязанностей;
- 4) описать основные положения программы «Бережливое производство» и обеспечить необходимыми для ее реализации условиями [40];
- 5) дать распоряжение на проведение совместной тех. учебы смежных подразделений и рабочих групп;
- 6) включить пункт, содержащий список ответственных лиц за проведение мероприятий и тренингов, направленных на развитие благоприятного социально-психологического климата и сплочение коллектива.

На рис. 2 представлена оперограмма, описывающая последовательность управленческих и производственных операций с указанием ответственных исполнителей определенных функций, описанных в регламенте по упорядочению взаимодействия смежных подразделений и рабочих групп, а также с указанием трудоемкости чел-ч. в год.

Наименование операций	Исполнители				Трудоемкость чел-ч. (в год)
	Отдел кадров	Руководители подразделений	Сотрудники совета молодежи и профкома	Сотрудники подразделений	
Определение порядка оформления документации и описание требований	□				25
Разработка схемы взаимодействия подразделений	□				40
Разработка схемы взаимодействия рабочих групп	□				5
Определение наставника для обучения молодого сотрудника		□			1
Прохождение первичного обучения с наставником		□		□	640
Описание программы «Бережливое производство»					5
Составление плана технической учебы для рабочих групп			□		20
Прохождение технической учебы совместно смежных рабочих групп		□			72
Составление плана мероприятий и тренингов				□	10
Проведение мероприятий и тренингов для сотрудников			□		24
Прохождение мероприятий и тренингов			□	□	24
ИТОГО					866

Рис. 2. Оперограмма разработки регламента по упорядочению взаимодействия смежных подразделений и рабочих групп в промышленной организации

Внедрение регламента позволит минимизировать возникновение кадровых рисков, за счет улучшения социально-психологического климата, мотивации и оценки персонала при трудоустройстве.

Для минимизации рисков, в меньшей степени связанных с упорядочением взаимодействия смежных подразделений и рабочих групп, необходимо провести внедрить использование методов оценки персонала, направленных на выявление нелояльности и неблагонадежности со стороны сотрудников, а также ввести мониторинг угроз жизненно важных для организации интересов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Митрофанова А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2013.
2. Пигузова И.А. Области различия между управлением персонала и управлением человеческими ресурсами // Итоги научно-исследовательской деятельности 2017: изобретения, методики, инновации XXIX Международная научно-практическая конференция. – Астрахань: Научный центр «Олимп», 2017. – С. 296–297.
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 447 с. – (Высшее образование: Бакалавриат.)
4. Беликова И.П. Управление персоналом: учебное пособие (краткий курс лекций). – Ставрополь: Ставропольский гос. аграрный ун-т, 2014. – 64 с.
5. Батырбиев Т.А., Вахламеев А.П. Информационное обеспечение управления персоналом и общей системы управления предприятием в малом бизнесе// Вектор экономики: Изд. ИП Мухин Максим Николаевич (Пермь). – 2017. – С. 49–54.
6. Управление рисками персонала: проблемы и решения [Электронный ресурс]: HR-Portal // – URL: <https://hr-portal.ru/article/upravlenie-riskami-personala-problemy-i-resheniya> (дата обращения: 30.11.2019 10:20).
7. Митрофанова А.Е. Классификация кадровых рисков в системе управления персоналом организации // Вестник университета. – 2013. – № 7. – С. 228–232.
8. Калмыкова О.Ю. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации// Сборник научных статей «Актуальные проблемы и тенденции развития современной экономики» Материалы международной научно-практической конференции 18–19 декабря 2017 г. [Электронное издание] / Отв. ред. И.В. Косякова. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2017. – С. 93–101.
9. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В., Правдина К.В. Профилактика профессионального стресса работников организации // Вест. Самарского государственного университета, Серия «Экономика и управление». – № 8(130). – Самара: СамГУ, 2015. – С. 122–130.

ПРОФИЛАКТИКА КАДРОВЫХ РИСКОВ: СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ СФЕРЫ УСЛУГ

Журавель М.А.

Магистрант Самарского национального исследовательского университета

им. академика С.П. Королёва,

г. Самара, Россия

E-mail: mari-zhuravel@yandex.ru

Научный руководитель – Калмыкова О.Ю.

К.п.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: oukalmiykova@mail.ru

В статье проводится анализ систем управления персоналом организации сферы услуг, разрабатываются рекомендации по использованию способов снижения уровня кадровых рисков путём совершенствования системы оценки персонала методом индивидуальной перспективности. Приводятся конкретные примеры реализации предложенной методики, подробно описываются этапы проведения методики персональной перспективности персонала организации, функционирующей в сфере услуг, представлены расчёты и выводы, демонстрируется актуальность выбранной темы.

Ключевые слова: кадровый риск, оценка персонала, методика персональной перспективности, сфера услуг, консалтинговая организация, цифровизация.

PREVENTION OF HUMAN RESOURCES RISKS: IMPROVING THE PERSONNEL ASSESSMENT SYSTEM IN THE ORGANIZATION OF SERVICES

Zhuravel M.A.

Master student of Samara National Research University named after academician S.P. Korolev,

Samara, Russia

E-mail: mari-zhuravel@yandex.ru

Scientific supervisor – Kalmykova O.Yu.

Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor,

Department of Economics and Organization Management,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: oukalmiykova@mail.ru

The article analyzes the personnel management systems of the organization of the service sector, develops recommendations for using ways to reduce the level of personnel risks by improving the personnel assessment system using the individual prospect method. Concrete examples of the implementation of the proposed methodology are given, the stages of the methodology for the personal prospects of the personnel of the organization operating in the service sector are described in detail, calculations and conclusions are presented, the relevance of the chosen topic is demonstrated.

Key words: personnel risk, personnel assessment, methodology of personal prospects, services, consulting organization, digitalization.

В период перехода к цифровой экономике, перед современными частными и государственными организациями актуальной является проблема профилактики рисков системы управления персоналом и рисков поведения персонала, возникающих в процессе осуществления оценки деятельности работников. В настоящее время уровень профессиональной компетентности работников оказывает сильное влияние на функционирование и социально-экономическую эффективность деятельности организации. В современном мире уровень экономических, кадровых и социальных рисков значительно возрастает, в связи с внедрением новых бизнес-процессов, оказывающих влияние на деятельность организации. Необходимо осуществлять оценку деятельности персонала по новым методикам, однако, не каждая организация способно произвести ее самостоятельно, в виду недостаточной управленческой компетентности линейных руководителей.

Актуальность совершенствования оценки деятельности персонала заключается в выработке организационно-методических рекомендаций, направленных на формирование эффективной модели системы управления кадровыми рисками в организации сферы услуг в условиях активной цифровизации экономики. Данные рекомендации могут быть использованы при проведении консультаций специалистов служб управления персоналом в организациях сферы услуг. Практическая значимость рекомендаций заключается в том, что они могут быть использованы в качестве методической базы для принятия решений по управлению кадровыми рисками в организации сферы услуг.

Поскольку объектом деятельности исследуемой организации являются поиск, оценка, подбор персонала на интересующие партнёров вакансии, сопутствующими услугами является: выяснение профессионального уровня кандидата и его психологической характеристики (мотивация, гибкость, способность к адаптации, владение ключевыми профессиональными навыками и компетенциями), кадровый консалтинг, кадровый аудит, аутстаффинг и лизинг персонала, аутсорсинг кадровой работы, а также составление форм кадровой документации, резюме, сопроводительных документов, минимизация кадровых рисков становится особенно актуальной для конкретной организации.

С помощью метода Исикавы была проанализирована система управления персоналом организации.

Категория работников основного производства представлена такими профессиями как: автомаяр, автомеханик, каменщик, сборщик, комплектовщик, кондитер, крановщик, механик, наладчик, сварщик, слесарь, токарь, фрезеровщик, электрик.

Категория работников, занимающих руководящие должности представлена такими профессиями как: директор по персоналу, главный бухгалтер, начальник службы безопасности, мастер [1].

Категория работников, являющаяся специалистами, представлена следующими профессиями: специалист по кадрам, менеджер по персоналу, бухгалтер, инспектор по безопасности, делопроизводитель, редактор, программист, машинист, оператор ПК, системный администратор, педиатр, хирург, генетик, математик.

Анализ кадрового состава организации необходимо начать с расчета абсолютного и относительного изменения, а также темпа изменения численности работников по отдельным категориям.

Численность персонала предприятия за 2017–2019 гг. снизилась на 31,44 % это можно увидеть в табл. 1.

Таблица 1

Численность персонала в организации за 2017–2019 гг.

Категория работников	2017 год	2018 год	2019 год (01.06.2019)	Тенденция
Работники основного производства	1010	940	312	-708
Руководители	9	10	10	+1
Специалисты	2	4	378	+386
Всего	1021	954	700	- 321

Отметим, что численность персонала данной организации за анализируемый промежуток времени снизилась на 31,44 %, что составляет 321 человек.

За исследуемый период наблюдается значительное уменьшение рабочих основных производств и увеличение количества специалистов и руководящего состава.

Потеря персонала вызывает дополнительные расходы средств на поиск, найм, обучение и адаптацию кадров.

С другой стороны, со снижением количества персонала «рабочих» специальностей, увеличилось количество сотрудников с высшим образованием, что изменило уровень качества, работающих в организации людей в лучшую сторону [2].

Качественный состав трудовых ресурсов представлен в табл. 2.

Таблица 2

Распределение специалистов по стажу и уровню образования

		2017		2018		2019 (01.06.2019)		Итого отклонение
Стаж		Абс, чел.	Отн, %	Абс, чел.	Отн, %	Абс, чел.	Отн, %	Абс, чел.
	Более 5 лет	804	78,75	773	81,03	588	84	216
	До 5 лет	217	21,25	181	18,97	112	16	105
	Всего	1021	100	954	100	700	100	321
Образование	Высшее	537	52,59	448	46,96	388	55,4	149
	средне-специальное	484	47,41	506	53,04	312	44,6	172

Таким образом, видим, что в исследуемой организации 52,6 % высококвалифицированных специалистов, следовательно, кадровый потенциал находится на достойном уровне. Текучесть кадров, а соответственно и снижение прибыли от конкретного вида деятельности, может служить сигналом того, что затрачиваемые усилия, рабочее время и ресурсы не совсем соответствуют значимости выполняемых функций. Необходимо провести анализ эффективности методов оценки и планирования затрат на персонал.

Причинами выявленной проблемы существующей системы оценки персонала являются:

1) Кадровое обеспечение:

- а) Недостаточность кадрового резерва;
- б) Снижение темпов поиска персонала.

2) Информационное обеспечение: несовершенное обеспечение достоверной информацией, необходимой для качественной реализации функциональных обязанностей.

3) Нормативно-методическое и правовое обеспечение: замедлено из-за удалённости производств от офиса.

4) Обеспечение техническими средствами: устаревшая техника на некоторых рабочих местах.

5) Финансовое обеспечение: недостаточно средств на стимулирование персонала (изменение системы оплаты труда).

6) Делопроизводственное обеспечение: усложнено из-за локации офиса в удалённой местности от производств.

После выявления причин проблемы оценки персонала необходимо составить план по минимизации кадровых рисков, вызванных существующими недостатками системы управления персоналом в организации.

Для каждого из приведённого пункта необходимо разработать систему кадровых мероприятий для минимизации кадровых рисков, возникающих в результате действия показанных факторов риска.

Анализ выявленного профиля рисков персонала организации сферы услуг показал, что наибольшие показатели наблюдаются по следующим критериям:

- 1) увольнение специалистов, профессия которых является редкой на рынке труда;
- 2) отсутствие объективности при оценке персонала, как на входе, так и в течение его карьеры в конкретной организации;
- 3) формальное проведение оценки персонала.

Для подтверждения приводим значение показателя уровня текущесть кадров, рассчитываемый по формуле (1).

$$K_{тек} = (Чувол/ССЧ) \times 100 \%. \quad (1)$$

Чувол – количество уволившихся из организации за отчетный период; ССЧ – среднесписочная численность за тот же период.

$$K_{\text{тек}} = (8/11) \times 100 = 73 \text{ \%}.$$

Данный показатель является очень высоким [3].

В организации было уволено восемь работников, следовательно, $32895 \times 8 = 263160$ руб. было потрачено зря, что откладывает отпечаток на функционирование организации не только в экономическом плане, но и в социальном, что потенциально инициирует возникновение кадровых рисков.

Для минимизации рисков, нами было предложено использование метода Персональной перспективности.

Рассчитав коэффициенты персональной перспективности для персонала, принятого на работу за сентябрь 2019 года, мы видим, что в штате сотрудников остались и эффективно функционируют в организации именно люди КПП которых оказался наивысшим, таким образом, можно предположить, что используя данную методику оценки, мы добьемся цели по количественной и качественной укомплектовки кадрового состава и снизим уровень текучести персонала, а вместе с ней и уровень кадровых рисков [4].

Поскольку по результату проведения оценки кадровых рисков в организации наиболее опасными рисками были выявлены риски, связанные с оценкой персонала, необходимо разработать рекомендации именно по этому направлению.

С целью снижения уровня текучести и повышения эффективности процедур оценки персонала (в связи с увольнением персонала, неподходящего по ожиданиям организации) рекомендуется использовать в качестве способа оценки персонала, методику, позволяющую выявить коэффициент персональной перспективности претендентов на вакансии [5].

Данный метод позволит уйти от субъективности оценки и предоставит четкие результаты о проделанной работе. Также предложенная методика поможет снизить уровень текучести персонала за счёт того, что персонал будет подбираться по основным необходимым критериям, за счёт этого повысится экономическая эффективность деятельности организации и улучшится внутренняя среда организации. После проведения методики в организации будут работать люди, которые максимально заинтересованы в работе в организации, поэтому результаты не заставят себя долго ждать, и персонал и организация будут развиваться в современном ключе экономики.

Для анализа результатов проведения предложенной методики персональной перспективности приведём данные по людям, нанятым в период тестирования данной методики в организации на протяжении двух месяцев в табл. 3 [6].

Люди, принятые на работу за два месяца и их потенциал

№	Имя	Стаж	Возраст	Уровень образования	КПП	Работает
1	А	17,1	51	0,75	6,3	да
2	Б	7,2	32	0,75	5,1	да
3	В	6,2	31	1,1	4,25	да
4	Г	21,2	56	0,75	7	да
5	Д	5,4	28	1	3,85	да
6	Е	11,2	36	0,75	4,3	да
7	Ж	12	38	0,75	4,6	да
8	З	9,3	34	1	5,2	нет
9	К	6,2	26	1,1	4,2	да
10	Л	8,1	28	1	4,5	да
11	М	16	37	0,75	5,3	да
12	Н	14	43	0,75	5,2	да
13	У	5,2	29	1	3,8	нет
14	П	6,8	28	1,1	4,3	да

Коэффициент персональной перспективности (КПП) =
= Образование \times (1 + стаж/4 + возраст/18)

- 1) $0,75 \times (1 + 4,25 + 2,8) = 6$
- 2) $0,75 \times (1 + 1,7 + 1,7) = 5,1$
- 3) $1 \times (1 + 1,55 + 1,7) = 4,25$
- 4) $0,75 \times (1 + 5,25 + 3,1) = 7$
- 5) $(1 + 1,35 + 1,5) = 3,85$
- 6) $0,75 \times (1 + 2,7 + 2) = 4,3$
- 7) $0,75 \times (1 + 3 + 2,1) = 4,6$
- 8) $1 + 2,3 + 1,9 = 5,2$
- 9) $1 + 1,55 + 1,4 = 4$
- 10) $1 + 2 + 1,5 = 4,5$
- 11) $0,75 \times (1 + 4 + 2) = 5,25$
- 12) $0,75 \times (1 + 3,5 + 2,4) = 5,2$
- 13) $(1 + 1,3 + 1,6) = 3,9$
- 14) $(1 + 1,7 + 1,5) = 4,2$.

После реализованных мероприятий рассчитаем коэффициент текучести по формуле (2):

$$K_{\text{тек}} = (2/14) \times 100 = 14,3 \% \quad (2)$$

Работники, принятые на работу за два месяца и их заработная плата

№	Имя	КПП	Заработная плата/руб
1	А	6	60000
2	Б	5,1	40000
3	В	4,25	40000
4	Г	7	80000
5	Д	3,85	40000
6	Е	4,3	40000
7	Ж	4,6	65000
8	К	4	40000
9	Л	4,5	40000
10	М	5,25	40000
11	Н	5,2	40000
12	П	4,2	40000

Проведя необходимые расчеты, получаем данные, которые свидетельствуют о положительном результате предложенных методических рекомендаций по профилактике кадровых рисков в организации сферы услуг [7].

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В. Управление кадровыми рисками и кадровая безопасность организации. Часть 1: учеб. пособие. В 2 ч. – Самара: Издательство Самарского университета, 2018. – 68 с.
2. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В. Управление кадровыми рисками и кадровая безопасность организации. Часть 2: учеб. пособие. В 2 ч. – Самара: Издательство Самарского университета, 2018. – 68 с.
3. Митрофанова А.Е. Разработка методики управления кадровыми рисками в системе управления персоналом организации // Науковедение. – 2013. – № 1(14).
4. Митрофанова А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации: автореф. дис. ... канд. экон. наук. 08.00.05. ГУУ. – М.: 2013. – С. 11–28.
5. Управление рисками персонала как часть операционного риск-менеджмента [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.hr-portal.ru/article/kontrol-riska>
6. Актуальные проблемы управления, экономики, культуры / Под ред. Н.Н. Целищева. – Екатеринбург: УрГАУ, 2015. – 340 с.
7. Формирование инновационного кадрового потенциала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Сер. «Экономика». – Тольятти: Изд.-полиграф. центр ПВГУС, 2013. – № 1 (27). – С. 116–121.
8. Калмыкова О.Ю. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации // Сборник научных статей «Актуальные проблемы и тенденции развития современной экономики» Материалы международной научно-практической конференции 18–19 декабря 2017 г. [Электронное издание] / Отв. ред. И.В. Косякова. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2017. – С. 93–101.
9. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В., Горбунова Ю.Н. Формирование конфликтологической компетентности как необходимого компонента управленческой культуры руководителя организации // Вест. Самарского государственного университета, серия «Экономика и управление». № 9/1 (131). – Самара: СамГУ, 2015. – С. 230–245.

СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ИНФОРМАЦИОННОГО И ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Калиматов М.А.

*Магистрант ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

Фазудинова В.И.

*Магистрант ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

Фомин Т.О.

*Магистрант ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

Научный руководитель – Горбунова Ю.Н.

*К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: gorbunova.yn@samgtu.ru

В цифровую эпоху изменяются как роль службы управления персоналом в компании, так и принципы работы с сотрудниками: их поиска, найма, перемещения внутри компании, оценки их работы, а также обучения сотрудников с учетом их потенциала и целей компании. С помощью метода анализа иерархий был определен наиболее предпочтительный вариант совершенствования информационного и технического обеспечения службы управления персоналом в части организации обучения персонала. По мнению экспертов, альтернативным вариантом совершенствования информационно-технического обеспечения службы управления персоналом является непрерывное обучение в дистанционном формате.

Ключевые слова: управление персоналом, цифровая экономика, непрерывное обучение, дистанционное обучение, метод анализа иерархий.

MODERN ASPECTS OF INFORMATION AND TECHNICAL SUPPORT OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF THE ORGANIZATION

Kalimatov M.A.

*Master student,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: mikailkalimatov@gmail.com*

Fazudinova V.I.

*Master student,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: veronikafazudinova@mail.ru*

Fomin T.O.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: fomin.timurka@inbox.ru

Scientific supervisor – Gorbunova Yu.N.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Department of Economics and Organization Management,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: gorbunova.yn@samgtu.ru

In the digital age, both the role of the personnel management service in the company and the principles of working with employees: their search, hiring, moving within the company, evaluating their work, as well as training employees based on their potential and company goals, are changing. Using the analytical hierarchy process, the most preferable option for improving the information and technical support of the personnel management service in terms of organizing personnel training was determined. According to experts, an alternative option for improving the information technology of the personnel management service is lifelong learning in the form of distance learning.

Key words: personnel management, digital economy, continuous learning, distance learning, analytical hierarchy process.

Наиболее актуальными информационными тенденциями в сфере управления персоналом за последние годы стали:

1) использование искусственного интеллекта – роботизация; так как объемы информации, которые менеджер по персоналу должен обрабатывать, постоянно растут, на помощь приходят роботы;

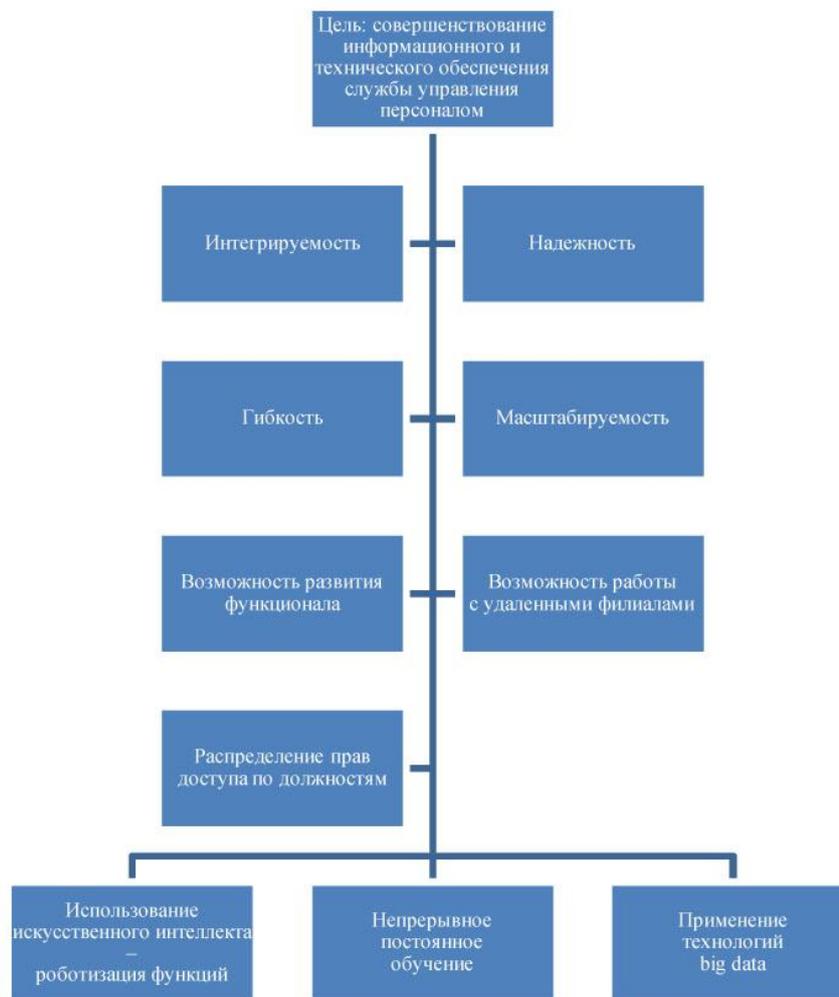
2) непрерывное обучение, так как автоматизация процессов в компании требует развития у сотрудников новых компетенций;

3) big data – большие массивы данных о сотрудниках, обрабатываемые специальными программными инструментами.

С помощью метода анализа иерархий (МАИ) был определен наиболее предпочтительный вариант совершенствования информационного и технического обеспечения службы управления персоналом. Метод анализа иерархий основан на экспертном мнении [4]. В состав экспертной группы входят:

- ученые, занимающиеся вопросами управления персоналом;
- директора кадровых агентств;
- HR-руководители российских компаний;
- юристы.

Использование метода анализа иерархий предполагает построение качественной модели проблемы в виде иерархии, включающей цель и альтернативные варианты достижения цели (см. рисунок).



Дерево цели и альтернатив

Основными критериями, которыми руководствовалась экспертная группа при выборе вариантов информационного или технического обеспечения, были:

- 1) возможность объединения или встраивания в различные информационные продукты, используемые в компании, – интегрируемость;
- 2) способность системы выполнять заданные функции на протяжении времени, обусловленные требованиями эксплуатации, – надежность;
- 3) возможность изменения функционала, адаптация к изменениям в оперативный срок с минимальными затратами – гибкость;
- 4) способность справляться с увеличением нагрузки при добавлении информации и количества пользователей – масштабируемость;
- 5) возможность обновлять программное обеспечение в ходе эксплуатации системы в соответствии с требованиями российского законодательства и правовыми нормами;
- 6) возможность распространить работу системы по структурным подразделениям компании;
- 7) возможность градации прав доступа к информации в соответствии с функционалом сотрудников.

Результаты проведенной оценки представлены ниже (табл. 1–3).

Таблица 1

Матрица парных сравнений по выбранным критериям

	К: интегрируемость	К: надежность	К: гибкость	К: масштабируемость	К: возможность развития функционала	К: возможность работать с удаленными подразделениями	К: распределение прав доступа	Приближенное значение главного собственного вектора	Отношение согласованности
К: интегрируемость	1	2	4	$1/2$	$1/5$	3	4	0,176	0,0917
К: надежность	$1/2$	1	2	$1/2$	$1/3$	2	3	0,112	
К: гибкость	$1/4$	$1/2$	1	$1/3$	$1/5$	2	3	0,087	
К: масштабируемость	2	2	3	1	$1/2$	4	5	0,21	
К: возможность развития функционала	5	3	5	2	1	5	6	0,324	
К: возможность работать с удаленными подразделениями	$1/3$	$1/2$	$1/2$	$1/4$	$1/5$	1	2	0,057	
К: распределение прав доступа	$1/4$	$1/3$	$1/3$	$1/5$	$1/6$	$1/2$	1	0,033	

Таблица 2

Матрица парных предложенных альтернативных решений по критериям

Критерий: интегрируемость	Искусственный интеллект	Веб-обучение	Big Data	Приближенное значение главного собственного вектора	Индекс однородности	Индекс согласованности
Искусственный интеллект	1	$1/5$	$1/3$	0,109	0,01	0,0172
Дистанционное обучение	5	1	2	0,57		
Big Data	3	$1/2$	1	0,321		
Критерий: надежность						
Искусственный интеллект	1	$1/3$	$1/2$	0,162	0,0115	0,0198
Дистанционное обучение	3	1	2	0,529		
Big Data	2	$1/2$	1	0,309		
Критерий: гибкость						
Искусственный интеллект	1	$1/7$	$1/3$	0,0833	0,0695	0,12
Дистанционное обучение	7	1	4	0,677		
Big Data	3	$1/4$	1	0,24		

Критерий: интегрируемость	Искусственный интеллект	Веб-обучение	Big Data	Приближенное значение главного собственного вектора	Индекс однородности	Индекс согласованности
Критерий: масштабируемость						
Искусственный интеллект	1	$1/7$	$1/5$	0,0753	0,032	0,0552
Дистанционное обучение	7	1	2	0,56		
Big Data	5	$1/2$	1	0,364		
Критерий: возможность развития функционала						
Искусственный интеллект	1	$1/5$	$1/3$	0,109	0,01	0,0172
Дистанционное обучение	5	1	2	0,57		
Big Data	3	$1/2$	1	0,321		
Критерий: работа с удаленными подразделениями						
Искусственный интеллект	1	$1/4$	$1/3$	0,121	0,0225	0,044
Дистанционное обучение	4	1	2	0,535		
Big Data	3	$1/2$	1	0,344		
Критерий: распределение прав доступа						
Искусственный интеллект	1	3	2	0,529	0,0865	0,149
Дистанционное обучение	$1/3$	1	2	0,294		
Big Data	$1/2$	$1/2$	1	0,176		

Первый этап проведения оценки выбранных альтернатив методом анализа иерархий – выделение проблем и построение иерархии: цели, критерии, альтернативы.

После иерархического воспроизведения проблемы устанавливаются приоритеты критериев и оценивается каждая из альтернатив по критериям. В МАИ элементы задачи сравниваются попарно по отношению к их воздействию на общую для них характеристику. Система парных сведений приводит к результату, который может быть представлен в виде обратно симметричной матрицы. Элементом матрицы $a(i, j)$ является интенсивность проявления элемента иерархии i относительно элемента иерархии j , оцениваемая по шкале интенсивности от 1 до 9, предложенной автором метода [4].

Согласно приближенному значению главного собственного вектора, из предложенных критериев, по мнению экспертов, важными являются возможность развития функционала и масштабируемость.

Далее проводим сравнение предложенных вариантов информационно-технического совершенствования службы управления персоналом относительно критериев и строим матрицы парных сравнений.

Оценка качества экспертных мнений определяется индексом согласованности, значение которого должно быть не более 20 %. В данном случае полученные значения удовлетворяют требованиям; следовательно, экспертные суждения можно считать качественными и учитывать при принятии решения.

После проведения парных сравнений по критериям и альтернативам проводим иерархический синтез. Полученные данные сводим в общую матрицу и получаем общий вектор приоритетов взаимного влияния критериев и альтернатив на цель проведения анализа.

Таблица 3

Матрица весов методов оценки по каждому критерию

	Интегрируемость	Надежность	Гибкость	Масштабируемость	Возможность развития функционала	Возможность работать с удаленными подразделениями	Распределение прав доступа	Общий вектор приоритетов
Искусственный интеллект	0,109	0,162	0,0833	0,0753	0,109	0,121	0,529	0,120
Дистанционное обучение	0,57	0,529	0,677	0,56	0,57	0,535	0,294	0,561
Big Data	0,321	0,309	0,24	0,364	0,321	0,344	0,176	0,318

Таким образом, по мнению экспертов, альтернативным вариантом совершенствования информационно-технического обеспечения службы управления персоналом является непрерывное обучение в дистанционном формате.

Также мнение экспертов можно подкрепить данными доклада «Foresight 2020. Economic, Industry and Corporate Trends» («Тенденции в экономике, индустрии и корпоративной жизни. Прогноз на 2020 год») Международного аналитического бюро, где отмечены пять тенденций, которые, по мнению исследователей, будут оказывать влияние на деятельность компаний. Одна из этих тенденций – интеллектуальные и нематериальные факторы, которые будут иметь наибольший удельный вес в добавленной стоимости продукции и услуг. Уровень развития этих факторов напрямую зависит от уровня кадрового развития [2, 10, 11].

В последнее время большинство передовых компаний уделяют большое внимание развитию личностных качеств сотрудников и улучшению их компетенций. В связи с этим необходимость постоянного приобретения новых навыков, адаптации к изменениям, которые происходят в профессиональной сфере и в компании, подтверждает необходимость непрерывного образования сотрудников. Для сохранения позиций на рынке руководители организаций должны

активно инвестировать в человеческие ресурсы и стремиться эффективно использовать потенциал не только отдельного сотрудника, но и всего коллектива предприятия в целом. При этом и сотрудники должны проявлять желание постоянно развивать свои компетенции и совершенствовать личные качества.

Непрерывное обучение в формате электронного дистанционного образования является наиболее привлекательным вариантом, так как позволяет проходить обучение, не отрываясь от производства, а также сразу отрабатывать полученные навыки.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Арсентьев А. Автоматизация HR в России: через тернии к процессам // Интернет-издание о высоких технологиях. – 2017 [Электронный ресурс]. – URL: <https://cnews.ru/> (дата обращения: 01.04.2020).
2. Барулин Е., Маслов С., Васильков Д., Демченков Д. HR-tech: какие сервисы уже использует российский бизнес? [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.e-xecutive.ru/> (дата обращения: 02.04.2020).
3. Резник С.Д., Удалов Ф.Е., Соколов С.Н., Бондаренко В.В. Персональный менеджмент: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2017.
4. Саати Т., Керис К. Аналитическое планирование / Пер. с англ., под ред. И.А. Ушакова. – М., 1991.
5. Салогуб А.М., Демина Н.В. Новые тенденции в управлении талантливым персоналом и HR-технологий // Гуманизация образования. – 2015. – № 2.
6. Саматов А.Т., Красностанова М.В. HR-технологии в цифровой экономике и менеджменте // Менеджмент сегодня. – 2019. – № 3.
7. Семкин М.В. Как построить хорошее дистанционное обучение (e-learning). Инструкция по применению для HR-специалистов // Управление человеческим потенциалом. – 2015. – № 2.
8. Смирнов С.Л. Цифровые технологии и дополненная реальность в обучении персонала // Менеджмент качества. – 2019. – № 3.
9. Суржиков М.А., Джусоева А.А., Рева И.С. Современная методология совершенствования персонала // Научный альманах. – 2017. – № 12–3 (38).
10. Теклин Б.В. Как мы внедряли новшество в сфере IT, а сделали открытие в сфере управления персоналом // Менеджмент сегодня. – 2019. – № 2.
11. Тенденции в сфере управления персоналом в России – 2019 [Электронный ресурс]. – URL: <https://www2.deloitte.com/ru/> (дата обращения: 11.04.2020).
12. Цимерман Г. Как автоматизировать процессы управления персоналом [Электронный ресурс]. – URL: <https://vip.1kadry.ru/> (дата обращения: 12.04.2020).

СОВРЕМЕННЫЕ ОРИЕНТИРЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Малыхина Э.О.

Магистрант

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: kitten95-09@rambler.ru

Статья посвящена развитию дошкольного образования в РФ. Затрагиваются современные проблемы, с которыми сталкиваются участники образовательного процесса. Отмечается важность и значимость дошкольного образования для современной семьи. Анализируются результаты анкетирования на предмет влияния оценки родителей на эффективность работы воспитателей.

Ключевые слова: ребенок, дошкольное образование, инновации, цифровые технологии.

MODERN GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF PRESCHOOL EDUCATION

Malykhina E.O.

Master student,

*Samara State Technical University,
Samara, Russia*

E-mail: kitten95-09@rambler.ru

The article is devoted to the development of pre-school education in the Russian Federation; modern issues that the participants of the educational process are faced with are addressed. The importance and significance of pre-school education for a modern family is noted. The results of a survey are examined on the subject of the impact of parents' assessments on the effectiveness of educators.

Key words: child, preschool education, innovation, digital technology.

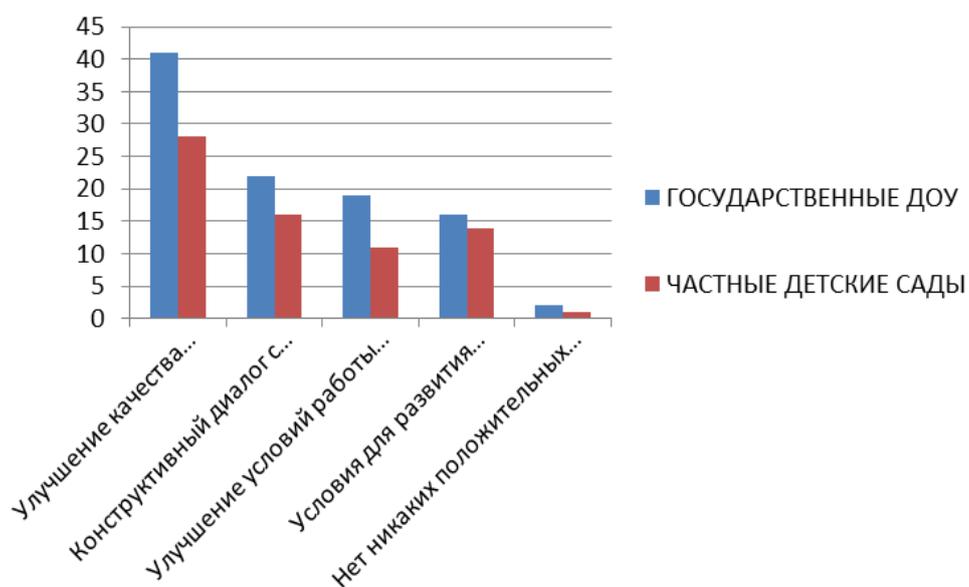
Развитие детей в дошкольном возрасте способствует их ранней социализации, привитию социальных норм и ценностей, принятых в современном обществе, а также содействует развитию коммуникационных способностей, творческих навыков и умений, повышению уровня интеллектуального развития в раннем возрасте. Посещение детьми дошкольной образовательной организации (ДОО) – не просто укрепившаяся в обществе тенденция, а скорее социальная предпосылка для успешного старта в жизни. Дошкольные учреждения позволяют родителям намного раньше вернуться к своей работе и карьерным достижениям, не теряя знаний и компетенций.

Вопросы дошкольного образования граждан стали особенно актуальными в современной России. С одной стороны, родители осознают необходимость дошкольного обучения своего ребенка и, соответственно, стали больше доверять ДОО и пользоваться их услугами; с другой стороны, нехватка мест в российских муниципальных детских садах и высокие цены в частных детских клубах обострили назревшую проблему. В результате этого внимание обществен-

ности и экспертов сместилось в сторону обеспечения доступности дошкольного образования. Проблема особенно остро стоит в крупных городах, где большинство дошкольных учреждений переполнено.

Раннее развитие, в том числе дошкольное образование, сегодня является наиболее активно развивающимся сектором сферы образования. По данным мониторинга образовательных рынков и организаций, в России развиваются новые формы дошкольного образования, но они не всегда пользуются спросом у родителей из-за высокой стоимости предлагаемых услуг. В этой связи руководители муниципальных детских садов не ощущают конкуренции со стороны частных центров и организаций. Это означает, что конкуренция как механизм повышения качества услуг и их привлекательности не работает в сфере дошкольного образования. Фактически только государственные стандарты и требования родителей могут мотивировать дошкольные учреждения улучшать качество своих услуг [1]. Поэтому можно утверждать, что формированию качественной образовательной среды в современных условиях будет способствовать стратегическое партнерство дошкольных организаций с родителями в рамках государственно-общественного управления ДОО.

Сегодня все больше воспитателей стараются налаживать конструктивный диалог с родителями. Автором было проведено анкетирование муниципальных и частных дошкольных образовательных организаций города Набережные Челны Республики Татарстан. Как отмечают воспитатели детсадов, родители, оценивая деятельность дошкольных учреждений, напрямую влияют на эффективность их работы. Наибольшее количество воспитателей в муниципальных ДОО, а именно 41 %, и 27 % в частных садах видят положительный эффект от такой оценки (см. рисунок).



Опрос персонала о влиянии оценки родителей на эффективность работы воспитателей в муниципальных и частных детских садах г. Набережные Челны

Около 20 % воспитателей отмечают, что только конструктивный диалог с родителями дает положительные результаты в воспитании детей. Чуть меньше, 19 % воспитателей, отмечают комфортность, улучшение условий работы по присмотру и уходу за детьми. Оставшиеся 16 % воспитателей заметили, что условия для развития навыков и социализации у детей стали намного лучше.

Семьи признают важность и значимость дошкольного образования в качестве базового уровня развития своих детей, стремятся сами брать ответственность за их воспитание и обучение. Принцип доступности дошкольного образования предполагает равные возможности для всех граждан, с одной стороны, и право на выбор собственной образовательной траектории, с другой. Общедоступность и разнообразие выбора являются ключевыми общепологающими принципами современного российского дошкольного образования. Однако качество жизни различных социальных групп в современном обществе отличается по многим параметрам: уровень доходов семьи, условия труда и быта, профессия родителей и т. д. В результате семейные ценности, а также социальное или личное восприятие родителей становятся решающим фактором формирования образовательного уровня дошкольника.

Глобальные вызовы ставят перед системой дошкольного образования задачи поиска эффективных способов и новых форм организации образовательного процесса. Пандемия 2020 года затронула большинство стран мира и практически все сферы жизни общества, включая экономическую, политическую, социальную и культурную. Основными способами сдерживания коронавирусной инфекции стала полная или частичная социальная изоляция. Ее меры потребовали модернизации (реорганизации) сопутствующих инфраструктур и быстрой адаптации граждан к новым реалиям. Еще совсем недавно специалисты спорили о том, как и когда цифровые технологии изменят облик современной системы образования, как они повлияют на общие тенденции ее развития. В свете последних событий стало очевидно, что ответы на некоторые из поставленных вопросов могут быть получены быстрее, чем того можно было ожидать. Пандемия уже стала катализатором стремительных изменений в сфере образовательных услуг.

Цифровые технологии позволяют обеспечить доступ к широкому выбору информационных контентов образовательной среды. Виртуальные классы, тренажеры и стимуляторы для тренировок успешно используются для освоения любой образовательной программы дошкольниками. Технологии цифровизации могут сделать процесс занятий для детей более интересным, ярким и менее монотонным. Современный мир активно начал использовать инновационные технологии в сфере дистанционного образования [2]. В то же время ряд воспитателей не одобряют либо не готовы использовать цифровые ресурсы в образовательном процессе. Причины на это у всех разные. Основная – это отсутствие

цифровых компетенций у педагога или, особо удручающий факт, отсутствие необходимого мультимедийного оборудования.

Можно выделить ряд препятствий на пути внедрения инновационных технологий в сфере дошкольного образования: отсутствие единой систематизации прикладных педагогических инноваций, отсутствие нормативно-правового и научно-методического обеспечения дошкольного образования, своевременного мониторинга качества и экспертизы инновационных образовательных проектов [3]. В любом случае, внедряя инновационную организационную модель обучения с применением дистанционных образовательных технологий, руководство ДОО должно учитывать уровень цифровых компетенций педагога, его профессиональные знания и навыки, организаторские способности и готовность к психологической нагрузке в новых видах деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абанкина И.В., Филатова Л.М. Федеральные государственные образовательные стандарты дошкольного образования: практика введения и информационное сопровождение. Информационный бюллетень. – М.: Высшая школа экономики, 2017. – 32 с. (Мониторинг экономики образования; № 8 (107).)
2. Васяйчева В.А., Султанова А.В., Сураева М.О., Франк Е.В. Развитие инновационной деятельности экономических систем: монография. – Самара: Изд-во СНЦ РАН, 2018. – 207 с.
3. Султанова А.В. Разработка модели построения подсистемы управления качеством под-процессов в организации // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2018. – № 4. – С. 136–147.

РОЛЬ КУЛЬТУРЫ НЕВЕРБАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ В ДЕЛОВОМ ЭТИКЕТЕ

Маматова С.Д.

Студент

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

E-mail: sabina.mamatova@bk.ru

Научный руководитель – Севастьянова О.В.

К.э.н., доцент

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

E-mail: sevastyanova81@yandex.ru

В работе рассмотрена сущность невербального общения. Изучены такие виды невербального общения, как кинесика, экстралингвистика, такесика, проксемика. Раскрыта значимость каждого вида для делового этикета, в частности для деловых переговоров. Выявлена роль и место культуры невербального общения в деловом этикете.

Ключевые слова: невербальное общение, кинесика, экстралингвистика, такесика, проксемика.

THE ROLE OF NONVERBAL COMMUNICATION CULTURE IN BUSINESS ETIQUETTE

Mamatova S.D.

Student,

V. I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

E-mail: sabina.mamatova@bk.ru

Scientific supervisor – Sevastyanova O.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

E-mail: sevastyanova81@yandex.ru

The article discusses the essence of non-verbal communication. We studied such types of non-verbal communication as kinesics, extralinguistics, taxics, proxemics. The significance of each type for business etiquette, in particular for business negotiations, is disclosed. The role and place of the culture of non-verbal communication in business etiquette is revealed.

Key words: human capital, human capital development index, education, health, standard of living.

Кроме как степенью осмысления текста оппонента, результативность делового общения обуславливается также мастерством руководителя понимать и грамотно производить оценку участников переговоров на основе их жестикологии, движения, мимики, позы, взгляда. Иначе говоря, современный руководи-

тель должен хорошо знать «язык невербального общения», который дает возможность более точно понять эмоции собеседника, понять реальные мотивы поведения [1].

Невербальные коммуникации состоят из 4 элементов:

1. Кинесика непосредственно связана со внешними человеческими проявлениями. В свою очередь, она включает в себя: мимику (движение мышц лица), пантомимику (движение тела – поза), жестикуляцию и взгляд.

2. Экстралингвистика изучает речевые паузы, кашель, плач, смех, а паралингвистика – звучность, тембр, темп, высоту звука.

3. Такесика исследует прикосновения во время общения (рукопожатие, прикосновение и пр.).

4. Проксемика исследует размещение людей в пространстве в ходе общения (дистанция между собеседниками, персональное пространство и т. п.) [2].

Невербальная коммуникация довольно значима для официально-деловой сферы. Во время встреч, разговоров, переговоров следует осуществлять как контроль над собственными невербальными составляющими общения, так и анализировать реакцию партнёров, что в некоторых случаях даёт возможность лучше оценить их позицию [3].

Довольно значимы в деловой коммуникации визуально воспринимаемые движения собеседника, а именно: мимика, взгляд, жесты, поза и голос человека.

Большое значение при ведении деловых переговоров имеет мимика – движения мышц лица. Мимика, находясь в тесной связи с эмоциями, помогает человеку «активировать» эмпатию – способность понять оппонента и то, что он чувствует. Мимика играет не последнюю роль в деловом невербальном общении, так как грамотное сопровождение выступления мимикой позволяет завоевать доверие собеседников, что обеспечивает успех переговоров.

Взгляд также тесно связан с мимикой. Он играет не последнюю роль в общении и является важным несловесным средством взаимодействия. Зрительный контакт говорит о расположенности собеседника к общению. Так, если ваш собеседник (собеседники) смотрит на вас изредка, это говорит об их нейтральном отношении к вам, а если часто – то хорошо.

Следовательно, участникам деловых переговоров следует продумывать жесты [4], так как в процессе переговоров мы часто сопровождаем свою речь движениями, ключевыми в которых являются жесты руками. Определённый вид жеста несёт в себе соответствующую информацию. Существует большая разновидность жестов: открытости (например, развёрнутые в сторону собеседника руки), замкнутости (скрещенные на груди руки), оценки (наклонённая набок голова – заинтересованность), подозрительности и скрытности (сложенные руки, частично наклонённое туловище, перекрещенные ноги, голова наклонена вперёд, взгляд исподлобья), уверенности (статная поза), нервозности (периоди-

ческий кашель), застенчивости (скрещенные пальцы рук), скуки (машинальное рисование на бумаге). Все вышеперечисленные знаки так или иначе помогают при ведении переговоров. Например, если ваш собеседник подаёт сигналы скуки, то необходимо сменить вектор развития разговора, чтобы обеспечить положительный исход переговоров.

Определённую информацию несёт поза человека, иначе говоря, положение его тела. Навык правильно держаться и двигаться значительно определяет ваш внешний вид, так как манера сидеть, стоять, предоставляет дополнительные сведения о вас. Исходя из того, как человек располагает своё тело относительно собеседника, можно утверждать либо о закрытости, либо о расположенности к разговору: если ваш собеседник принял «замкнутое» положение – пытается занять как можно меньше места в пространстве (замыкается), это выражает его недоверие, желание противодействовать, критиковать, однако же если он принял открытое положение – раскрывает руки ладонями вверх и т. п., это трактуется как доверие, согласие, желание взаимодействовать.

Голос наиболее точно выражает то, что мы испытываем – наши чувства. Собеседники отмечают звучность, высоту, окраску голоса, мощь, диалект и многое другое. Также очень значимы и психофизиологические проявления, напрямую сопряженные с голосом: плач, кашель, смех и т. д. Важность интонации в разговоре объясняется тем, что она формирует атмосферу общения. Темп разговора также отражает чувства: ускоренный темп – волнение или беспокойность чем-либо. Замедленный же темп чаще всего говорит об подавленном состоянии, несчастье, утомлении. Так, от вашего голоса зависит такой важный момент: какой образ о вас сложится у собеседника и наоборот.

Таким образом, на сегодняшний день роль такого рода общения состоит в том, что оно даёт возможность повысить результативность ведения переговоров. У человека появляются навыки, которые могут оказать воздействие на собеседника: на его подсознание, чтобы он принял нужную точку зрения в переговорах. Очень важно, что это совершается не явно, а якобы случайно. Эксперты владеют жестами и иными невербальными символами естественным образом. Это подтверждает правдивость их намерений для собеседника [5].

В результате, можно сделать вывод, что невербальное общение оказывает большое влияние на ведение переговоров. Принимая к сведению такие тонкости, как положение позы, взгляд, мимика, голос, жесты появляется возможность анализировать то, насколько успешно проходит выступление, а также вносить в него коррективы, исходя из результата анализа. Так, с помощью грамотного использования перечисленных выше невербальных средств, появляется возможность значительно повысить семантическую важность передаваемой информации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мунин А.Н. Деловое общение: учебное пособие. – М.: ФЛИНТА, 2016. – 376 с.
2. Кузьмина Е.Г., Бубчикова Н.В. Деловая культура и психология управления: учебное пособие. – М.: ФЛИНТА, 2015. – 250 с.
3. Беспалова Ю.М. Деловая этика, профессиональная культура и этикет: учебник. – М.: ФЛИНТА, 2016. – 386 с.
4. Курочкина И.Н. Этикет как социальное явление и его значение в педагогической деятельности: монография. – М.: ФЛИНТА, 2018. – 148 с.
5. Белинская А.Б. Деловая этика и деловой этикет социального работника // Отечественный журнал социальной работы. – 2011. – № 2. – С. 47–56. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21009075> (дата обращения: 16.04.2020).

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ В ПУБЛИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Матина Д.С.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: dasha.matina2016@yandex.ru

Филимонова Д.М.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: dashkafilimonova@yandex.ru

Постоянно изменяющиеся условия требуют от современных компаний преобразований стратегического характера. Они могут быть радикальными или частичными, однако эффективное управление стратегическими преобразованиями необходимо каждой организации для удержания конкурентной позиции.

Ключевые слова: стратегические преобразования, публичная организация, стратегический менеджмент, стратегические изменения, управление изменениями, стратегия организации.

STRATEGIC TRANSFORMATIONS IN PUBLIC ORGANIZATIONS

Matina D.S.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: dasha.matina2016@yandex.ru

Filimonova D.M.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: dashkafilimonova@yandex.ru

Constantly changing conditions lead to strategic changes in modern companies. Changes can be radical or partial in nature, however, effective management of strategic transformations is necessary for each organization to maintain a competitive position.

Key words: strategic transformations, public organization, strategic management, strategic changes, change management, organization strategy.

Переменчивые условия внешней среды, глобальные вызовы, высокий уровень конкуренции в современном мире не позволяют ни одной организации существовать неизменно длительное время, диктуя необходимость постоянных преобразований. При этом эффективная их организация позволяет предприятию наращивать конкурентные преимущества, адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды, добиваться успеха.

Проведение изменений в компании предполагает существование стратегии. Если ранее стратегические изменения были достаточно редким явлением, то сегодня стратегическое развитие организаций – постоянный эволюционный процесс. При этом осуществление стратегических изменений предполагает значительные изменения в культуре и структуре организации.

Стратегические преобразования предполагают не только изменение поведения организации на рынке, но и изменения внутри самой компании, касающиеся ее структуры, методов управления, производственного, финансового, информационного потенциала и иных элементов [1].

Реализация стратегических изменений включает несколько этапов: организацию работ по оперативному управлению процессом реализации стратегий; обеспечение мотивации и стимулирования персонала на реализацию стратегии; учет и контроль выполнения стратегии; анализ эффективности выполнения стратегии; регулирование процессов управления и внесение корректировок; оперативное управление в чрезвычайных ситуациях. То есть реализация стратегии – это совокупность стратегических изменений во внутренних переменных организации и управлении ими [2].

Стратегические преобразования могут быть нескольких типов:

1. Перестройка предприятия. Сюда входят глубочайшие изменения предприятия – миссии компании, организационной культуры. Предприятие может сменить отрасль, место на рынке, продукт производства. Соответственно, изменения происходят и в трудовых ресурсах компании, и в производственной сфере.

2. Радикальное преобразование. Предприятие может остаться в той же отрасли, однако изменения будут происходить. В частности, это может быть слияние с другой компанией, то есть могут появиться новые продукты и услуги, открыться новые рынки. Соответственно, требуются внутриорганизационные преобразования.

3. Умеренное преобразование предприятий. Оно предполагает выход фирмы на рынки с новым продуктом с целью завоевания новых потребителей, открытия нового сегмента. Изменения затрагивают маркетинг и производственный процесс.

4. Обычные изменения, связанные, в частности, с преобразованиями в маркетинге организации, с продвижением уже существующего товара. Изменения не существенны и, как следствие, не затрагивают деятельность всего предприятия.

Современная история насчитывает немало примеров, когда компании, используя стратегические преобразования, оставляли себе место на рынке или отвоевывали новое. Так, например, американская компания Boeing, основанная в 1916 году Уильямом Боингом, уже в 1917 году получила крупный заказ на 56 самолетов для армии США. Конец Первой мировой стал для нее проблемой – заказы на военные самолеты прекратились, фирма оказалась на грани банкротства. Тогда компания решила освоить другую сферу – мебельное производство,

чтобы пережить кризис. В дальнейшем Boeing продолжил выпуск боевых самолетов, и сегодня прибыль компании – порядка 100 млрд долларов, а численность сотрудников – 170 тысяч человек [3]. Это пример того, как компания под воздействием внешних факторов изменила свою стратегию, перестроила производство и благодаря изменениям осталась на рынке.

Еще один пример – Xerox Corporation, американская корпорация, один из мировых лидеров в области технологий печати и управления документами, пионер массового выпуска копировальных аппаратов. Компания была основана в 1906 году как производство фотобумаги и оборудования для фотографов. Кардинальная смена стратегии произошла в 1947 году, когда в компании обратили внимание на разработку независимого физика – электрофотографический оттиск. Компания купила у изобретателя патент и через два года выпустила свой первый продукт – ксерографический копир Model A. Впоследствии имя компании стало нарицательным, и сегодня в России фактически любой копировальный аппарат называют ксероксом. Год от года компания совершенствует печатную технику для профессионального, офисного, домашнего применения. Таким образом, смена стратегии затронула в компании и техническую сферу, и сферу трудовых ресурсов [4].

Не всегда стратегические изменения могут нести в себе кардинальные преобразования. Иногда они могут быть и умеренными, и незначительными – например, выход на рынок с новым продуктом, новая маркетинговая или финансовая стратегия. Так, в 2004 году компания Lego, столкнувшаяся с потерей четкой стратегии направления деятельности, начала поиск конкурентной стратегии, выгодно отличающей фирму от других. Компания всегда выделялась среди других производителей игрушек своими конструкторами и вниманием к фигуркам. Однако результаты исследования фокус-группы детей, показавшие отсутствие интереса к «серьезным играм», направили компании к выпуску различной брендовой продукции – коробок для завтраков, пижамы и пр. Вернуться «к истокам» помогли глубокие исследования, показавшие, как играют и развиваются дети. В Lego пересмотрели стратегии и сосредоточились на создании игрушек для развития когнитивных навыков. Сегодня Lego – современная компания, расширившая возможности игры при помощи цифрового проектирования и при этом сохранившая верность «наследию», актуальному и для детей, и для родителей. К тому же была пересмотрена финансовая стратегия – как оказалось, у каждого инженера и руководителя были «любимые» поставщики и издержки вовсе не способствовали успешной реализации стратегии. Компанию обеспечивали более 11 тысяч поставщиков (больше, чем у компании Boeing). В результате персонал был переориентирован на стратегию взаимозаменяемости элементов, что привело к изменениям в творческом подходе и, как следствие, к рациональному подходу к работе с поставщиками и производственному процессу, к повышению прибыльности компании [5].

Стоит отметить, что организация в ходе стратегических преобразований может столкнуться с рядом проблем: недостаточностью конкретики плана преобразований и мероприятий, некорректными целями плана; сопротивлением персонала компании изменениям; отсутствием необходимой мотивации персонала к реализации стратегии.

Одной из важных составляющих успешной реализации стратегических преобразований является персонал предприятия. В реалиях современного мира персонал – это интеллектуальная составляющая организации, ее основа. Стратегические преобразования требуют от персонала определенного типа поведения, особой культуры общения, корпоративного духа, коллективизма, самосовершенствования и мотивации. Даже самая удачная, эффективная стратегия не может быть реализована без сотрудников, обладающих необходимыми профессиональными навыками. Поэтому стратегические преобразования предполагают также воздействие на мотивацию, поведение персонала. Так как при реализации стратегии компания может столкнуться с сопротивлением персонала грядущим изменениям, стоит отметить причины такого сопротивления. Чаще всего это эгоистический интерес, непонимание, недостаток доверия сотрудников, низкая терпимость к изменениям, различная оценка сложившейся ситуации. Таким образом, задачей руководителя становится обеспечение необходимой информированности и приведение сотрудников к пониманию о происходящих изменениях, поиск способов мотивации на реализацию планируемых преобразований.

В качестве примера смены реализации стратегии управления персоналом можно представить корейскую компанию Samsung. В своей деятельности компания придерживается достаточно простой философии бизнеса – использовать таланты и технологии для создания превосходных продуктов и услуг на пользу глобального сообщества. Изначально компания придерживалась японской модели рынка труда – жесткой иерархии, при которой менеджеры достаточно редко переходили из корпорации в корпорацию, а отсутствие борьбы за кадры и традиция почитания старших обусловили систему оплаты труда и продвижения по службе по старшинству. Однако глава компании Ли Гон Хи в 1993 году обратился к опыту Запада и объявил об овладении новыми принципами управления кадрами, оплаты труда и реализации их в действующей бизнес-модели компании Samsung. Самые важные методы Ли Гон Хи пропагандировал лично, призывая сотрудников к их совершенствованию. В случае, если новшества воспринимались людьми в штыки, эксперимент приостанавливался, вносились правки или новшества вовсе ликвидировались. Именно так, путем проб и ошибок, в компании Samsung была выстроена гибридная система управления – с элементами традиционной японской системы и западной.

Стратегические преобразования – неизменная часть деятельности любой компании в современном мире, где происходят постоянные изменения, так или иначе влияющие на ее функционирование. Конечно, коренные преобразования не

всегда могут оказать положительное влияние на компанию, однако умеренные и незначительные всегда идут на пользу, открывая новые сегменты и рынки.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Султанова А.В. Разработка модели построения подсистемы управления качеством под- процессов в организации // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2018. – № 4. – С. 136–147.
2. Байков Е.А. Основные условия реализации стратегий, стратегических планов и проектов инновационно развивающимися предприятиями // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. – 2015. – № 4.
3. Лебедева А.М., Камышова С.Г. Процесс управления стратегическими изменениями // Вектор экономики. – 2018. – № 4. – С. 77.
4. Краткая история компании Херох [Электронный ресурс]. – URL: <https://remprint.spb.ru/statyi/kratkaya-istoriya-kompanii-xeroh/> (дата обращения: 30.04.2020).
5. Как спасали Lego и Hasbro, меняя стратегии развития [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.vedomosti.ru/management/blogs/2016/06/06/643760-kak-igrushechnie-kompanii-realizuyut-strategii> (дата обращения: 28.04.2020).

РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СНИЖЕНИЮ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В РАМКАХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТЭК

Никандров Д.А.

Магистрант

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: nikandrow.dmitriy@yandex.ru

Научный руководитель – Ильина Т.А.

*К.э.н., доцент кафедры «Экономика промышленности
и производственный менеджмент»*

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: tanya.ilyina@list.ru

Исследуются причины текучести кадров на предприятии. Авторы предлагают алгоритм стратегического планирования для одного из ведущих предприятий топливно-энергетического комплекса, в рамках которого разрабатывают мероприятия по снижению текучести кадров. Представленные мероприятия ориентированы на условия цифровой экономики.

Ключевые слова: персонал, текучесть кадров, стратегическое планирование, мотивация, бережливое производство.

DEVELOPMENT OF MEASURES TO REDUCE STAFF FLUCTUATION IN THE FRAMEWORK OF IMPROVING STRATEGIC PLANNING AT FUEL AND ENERGY INDUSTRY

Nikandrov D.A.

Master student,

*Samara State Technical University,
Samara, Russia*

E-mail: nikandrow.dmitriy@yandex.ru

Scientific supervisor – Ilyina T.A.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Industrial Economics and Production Management,
Samara State Technical University,*

Samara, Russia

E-mail: tanya.ilyina@list.ru

The article explores the reasons for staff fluctuation at the enterprise. The authors propose a strategic planning algorithm for one of the leading enterprises in the fuel and energy industry, within the framework of which they develop measures to reduce staff fluctuation. The presented events are focused on the conditions of the digital economy.

Key words: personnel, staff fluctuation, strategic planning, motivation, lean manufacturing.

Стабильный коллектив предприятия является важнейшим ресурсом, обеспечивающим его устойчивое функционирование. В связи с этим задача снижения текучести кадров – одна из первостепенных, что особенно актуально сегодня, в условиях новых вызовов и перехода к цифровой экономике.

Текучесть кадров обусловлена как неудовлетворенностью персонала условиями труда, что влечет увольнение по собственному желанию, так и неудовлетворенностью самой организации конкретными работниками (в этом случае увольнение происходит уже по инициативе работодателя) [1].

Основными причинами текучести кадров являются: недостаточно организованный процесс подбора персонала, отсутствие мер по адаптации и развитию персонала, неудовлетворительные условия труда, неблагоприятный социально-психологический климат и т. д.

Зачастую разрешение этих проблем происходит уже после того, как они возникли. Подобная ситуация характерна для многих предприятий, в том числе для одного из ведущих предприятий топливно-энергетического комплекса ООО «Газпром трансгаз Самара».

Однако для устойчивого развития руководство предприятия должно совершенствовать процесс стратегического планирования и заранее осуществлять планирование мероприятий по снижению текучести кадров.

В рамках исследования был проведен опрос среди сотрудников предприятия. Респондентам предлагалось оценить эффективность системы стратегического планирования. Результаты оказались следующие: 67,5 % опрошенных считают, что данная система несовершенна, 27,1 % считают ее гибкой и совершенной, 5,4 % затруднились ответить (рис. 1). Это говорит о неэффективности существующей системы стратегического планирования в организации и необходимости ее совершенствования. Кроме того, это косвенно свидетельствует о моральной неудовлетворенности персонала условиями труда, влекущей за собой текучесть по инициативе работника.



Рис. 1. Оценка системы стратегического планирования

Для улучшения процесса стратегического планирования в ООО «Газпром трансгаз Самара» целесообразно провести:

- корректировку миссии и стратегических целей предприятия;
- назначение круга лиц, ответственных за стратегическое планирование и реализацию стратегических планов на практике;
- разработку четкого алгоритма по внедрению стратегических планов предприятия.

На рис. 2 представлен алгоритм стратегического планирования, который мог бы быть реализован в ООО «Газпром трансгаз Самара».

В соответствии с этим алгоритмом разработка стратегических мероприятий, в том числе направленных на снижение текучести кадров, должно осуществляться на этапе составления документа «Стратегия развития».

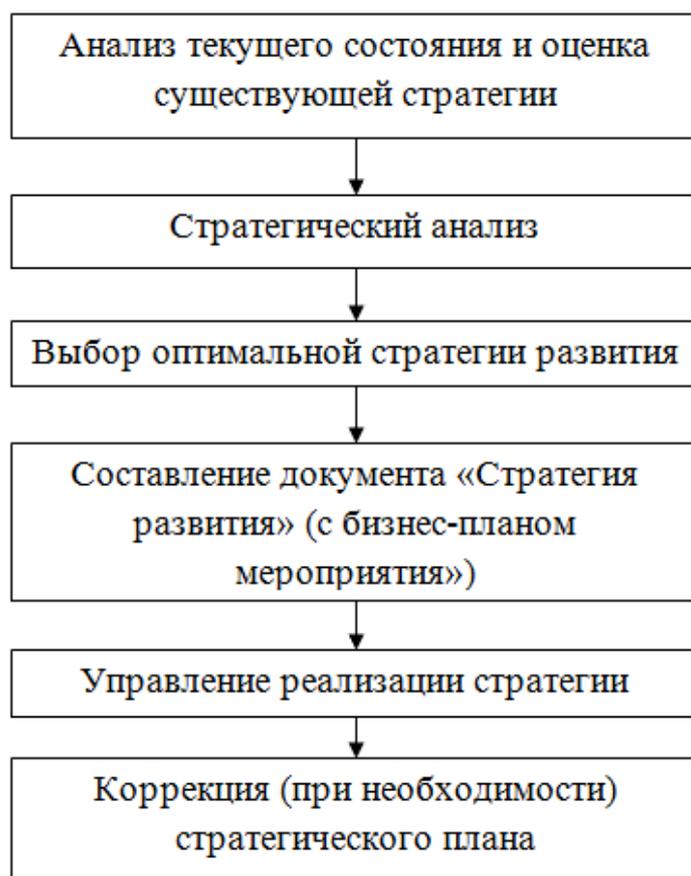


Рис. 2. Предлагаемый алгоритм стратегического планирования в ООО «Газпром трансгаз Самара»

В рамках проведенного исследования на данном предприятии предлагаются следующие мероприятия по снижению текучести кадров:

1. Совершенствование механизма материального стимулирования с увязкой показателей премирования на выполнение стратегии развития предприятия.

2. Обучение и развитие персонала (по нескольким направлениям).

То есть, во-первых, необходимо повышать квалификацию персонала в области освоения цифровых технологий. Во-вторых, важно проводить обучение инновационным концепциям производства, одной из которых может стать обще-

признанная в мире философия «бережливого производства». В основе «бережливого производства» лежит процесс непрерывного улучшения и устранения потерь, который помогает значительно увеличить производительность труда, сократить время производственного цикла, снизить количество бракованной продукции и повысить ее качество, увеличить время безаварийной работы оборудования и высвободить производственные площади [2]. Успешный опыт предприятий, внедривших «бережливое производство», свидетельствует о повышении мотивации персонала, а соответственно и снижении текучести кадров. [3]

Внедрение предлагаемых мероприятий не только напрямую решит вопросы текучести кадров, но также позволит предприятиям своевременно реагировать на современные вызовы и уверенно чувствовать себя в новой реальности цифровых технологий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волкова И.А., Кондакова А.А. Формирование процесса управления текучестью кадров на предприятии // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2018. – № 5 (72). – С. 141–152.
2. Ильина Т.А. Система 5S как начальный этап внедрения бережливого производства на промышленных предприятиях // Вестник Самарского муниципального института управления. – 2017. – № 4. – С. 70–77.
3. Ильина Т.А. Мотивация персонала при внедрении системы 5S на промышленном предприятии // Сборник трудов IX Всероссийского межвузовского кадрового форума им. А.Я. Кибанова. – Самара: СамГТУ, 2018. – С. 214–216.

ПЛАНИРОВАНИЕ ЗАТРАТ НА ПРЕДПРИЯТИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Паличева Е.В.

Студент

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

E-mail: palicheva.e@mail.ru

Научный руководитель – Севастьянова О.В.

К.э.н., доцент

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

E-mail: sevastyanova81@yandex.ru

В статье рассматриваются основные положения планирования затрат на предприятии. Рассмотрены методы планирования затрат на предприятии, раскрыты их преимущества и недостатки. Отмечено, что традиционные методы планирования затрат в современных условиях не всегда могут быть применимы в деятельности организаций. На смену им приходят новые, более совершенные методы, такие как Target costing и Kaizen costing.

Ключевые слова: затраты, планирование затрат, управление затратами, метод.

ENTERPRISE COST PLANNING IN THE DIGITAL ECONOMY

Palicheva E.V.

Student,

V. I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

E-mail: palicheva.e@mail.ru

Scientific supervisor – Sevastyanova O.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

E-mail: sevastyanova81@yandex.ru

The article discusses the main provisions of cost planning in the enterprise. Methods of cost planning at the enterprise are considered, their advantages and disadvantages are revealed. It is noted that traditional methods of cost planning, in modern conditions, cannot always be applied in the activities of organizations. They are replaced by new, more advanced methods, such as Target costing and Kaizen costing.

Key words: costs, cost planning, cost management, method.

Введение. Планирование затрат – это процесс, который направлен на максимальное получение прибыли посредством поиска оптимального использования ресурсов. Планирование затрат включает в себя составление бюджета, финансирование, управление и контроль. Это необходимо для того, чтобы улучшить всевозможные показатели на предприятии.

Цель исследования. Раскрыть сущность современных подходов планирования затрат, выявить их преимущества и недостатки, а также рассмотреть направления повышения эффективности управления затратами в условиях цифровой экономики.

Результаты исследования. Анализ литературных источников [1–4] позволил выделить следующие методы планирования затрат на предприятии, которые представлены в табл. 1.

Таблица 1

Методы планирования затрат на предприятии

Название метода	Сущность метода
Нормативный	Метод планирования отражает расход материальных, финансовых, трудовых ресурсов на единицу продукции, работ и услуг.
Расчетно-аналитический	Плановая величина показателя рассчитывается на основе анализа достигнутой величины финансового показателя, принимаемого за базу, и индексов изменения в плановом периоде.
Балансовый	Балансовый метод позволяет определить связь потребностей и ресурсов в масштабе производства.
Позаказный	Позаказный метод позволяет провести анализ расхода средств, а также контролировать уровень выполнения заказов и доход предприятия.
Оптимизация плановых решений	Данный метод предполагает выбор оптимального варианта из предложенных плановых расчетов.
Экономико-математическое моделирование	Метод экономико-математического моделирования предусматривает использование математики и ЭВМ при разработке планов.
Бюджетирование	Данный метод предполагает финансовое планирование затрат и контроль, а также разработку планов будущих операций компании и полный контроль за исполнением.

Таким образом, в настоящее время предложено достаточно большое количество методов планирования затрат, однако не всегда они могут быть применимы в тех или иных условиях. В табл. 2 рассмотрим достоинства и недостатки вышеперечисленных методов.

Таблица 2

Достоинства и недостатки методов планирования затрат

Название метода	Достоинства	Недостатки
Нормативный	С помощью данного метода можно контролировать затраты, регулировать финансовые и трудовые ресурсы. Также нормативный метод планирования не предполагает сложных методов анализа.	При пересмотре плановых норм могут возникать погрешности из-за того, что обычно остатки незавершенного производства не пересчитываются на новые нормы, а также то, что нормируются только прямые затраты, а косвенные обычно учитываются по факту.
Расчетно-аналитический	Достоинством данного метода можно считать его простоту и ясность, четко показывает влияние факторов на величину прибыли.	Не учитывает влияние всех меняющихся условий хозяйствования на финансовые результаты в полной мере, а также не обеспечивает их достоверности.

Название метода	Достоинства	Недостатки
Балансовый	Наглядность данного метода позволяет проследить весь ход бухгалтерских операций, осуществлять планирование по каждому виду деятельности, также данный метод используют для оценки эффективности работы предприятия.	Недостатком балансового метода можно считать то, что он не всегда учитывает изменения законодательства.
Показный	Данный метод позволяет более точно определить затраты на конкретный процесс, а также оценить его эффективность. Помогает сформировать базу для планирования производственных затрат.	Недостаток показного метода заключается в том, что требуется выполнение определенных условий, усреднение затрат приведет к ошибочному определению себестоимости каждой партии.
Оптимизация плановых решений	Данный метод позволяет выбрать самый оптимальный вариант из всех имеющихся.	Не учитывает все показатели.
Экономико-математическое моделирование	Позволяет перейти к многовариантным расчетам финансовых показателей.	Трудоемкий метод, требует профессиональных знаний.
Бюджетирование	Анализ бюджета позволяет контролировать процессы и вносить изменения, координирует работу предприятия в целом.	Сложность и дороговизна системы бюджетирования.

Источник: составлено на основе [1–4].

Таким образом, можно отметить, что методы планирования затрат, описанные выше, в современных условиях не всегда могут быть применимы в деятельности организаций. На смену им приходят новые, более совершенные методы, такие как Target costing (ТК) и Kaizen costing (КК).

Target costing (ТК) – система управления издержками, которая применяется сугубо в инновационных отраслях производства, а именно машиностроении, электронных, компьютерных, цифровых технологиях, а также рекомендуется к внедрению в сфере обслуживания. Метод ТК позволяет управлять затратами еще на этапе проектирования новых продуктов, а также при модернизации устаревшей продукции. В основу идеи ТК заложено понятие целевой себестоимости по формуле:

$$\text{Себестоимость} = \text{Цена} - \text{Прибыль}, \quad (1)$$

где Цена – именно рыночная цена товара (услуг), определенная и посредством рыночных исследований,

Прибыль – желаемая величина, которую стремится получить организация от продажи товаров (услуг).

При использовании методики ТК, себестоимость продукта рассчитывают, как величину, которая служит отправной точкой для определения цены, а не рассчитанный по нормативам показатель. То есть, себестоимость изделий рас-

считывается по нормативам, должна равняться именно целевой себестоимости. Если новая продукция такова, что не дает возможности выйти на именно целевую себестоимость без снижения качества, менеджмент принимает решение о невозможности дальнейшей разработки и внедрения товара в производство. Это побуждает менеджмент к постоянному поиску возможностей, как рыночных, так и научных, производственных, организационных.

Kaizen costing (КК) или «усовершенствование маленькими шагами», то есть это процесс постепенного снижения затрат на этапе производства, в результате которого может быть достигнут необходимый уровень себестоимости для обеспечения прибыльности производства. Методика управления затратами КК может внедряться в организации параллельно с ТК. Обе системы имеют одинаковую цель – достижение целевой себестоимости, но ТК это делает на этапе проектирования нового продукта (услуги), а УК – на этапе производства.

Кайзен-задача ставится как на уровне отдельного товара, так и на уровне предприятия в целом по отдельным статьям переменных затрат. Постоянные расходы считаются по подразделениям и группируются в специальные бюджеты для обеспечения сквозного контроля, оптимизации расходов и составления общего бюджета предприятия.

Следовательно, в первую очередь, для успешного планирования затрат, необходимо правильно распределять ресурсы. Для начала, нужно определить объем работ и будущие потребности организации. Это включает оценку и планирование использования физических, человеческих, финансовых и информационных ресурсов, необходимых для выполнения определенных действий и задач. Оценка определяет необходимые объемы ресурсов деятельности, а планирование определяет выполнение работ. Планирование ресурсов сначала оценивает доступность ресурсов, а затем оптимизирует то, как они будут использоваться в дальнейшем.

Оценка стоимости также является важной частью планирования затрат. Оценка стоимости – это прогнозирующий процесс, используемый для определения стоимости и оценки ресурсов, необходимых для организации. Результаты оценки используются главным образом в качестве входных данных для бизнес-планирования, анализа затрат для процессов управления. Оценка продолжительности деятельности должна рассматриваться одновременно с издержками, потому что расходы часто зависят от продолжительности и потребности в ресурсах, поэтому необходимо составление бюджета затрат. Составление бюджета затрат – это процесс, который используют для распределения оценочной стоимости ресурсов на счет их расходования, по которым будет измеряться и оцениваться их эффективность.

Контроль затрат связан с измерением отклонений от базового уровня расходов и принятием мер для достижения минимальных затрат. Все изменения в

стоимости должны быть зарегистрированы, и ожидаемые окончательные издержки постоянно прогнозироваться.

Для того, чтобы увеличить прибыль на предприятии, для начала, необходимо начать с расчета расходов на привлечение клиентов. Для этого нужно знать бюджет на рекламу и сколько мы получим потенциальных клиентов с этой рекламы. Затем следует определить сумму, которую мы зарабатываем с одного клиента с учетом затрат на этого клиента. После того, как мы понимаем наши затраты на привлечение одного клиента и размер получаемой прибыли, можно перейти к нашему возврату инвестиций в маркетинг. Это процент, который показывает, сколько мы получаем в обмен на средства, которые мы вложили ранее. Последний, и самый важный показатель говорит о том, сколько денег принесет клиент за все время работы предприятия.

Выводы. Определение состава и объема затрат позволит достичь главную цель любого бизнеса – увеличить прибыль организации. Эффективная система планирования может быть создана только после четкого понятия цели организации и расчета всех необходимых показателей. Уровень затрат является важнейшим показателем оценки экономических результатов деятельности конкретного предприятия и всей экономики в целом. Соответственно очевидна важность исследования аспектов управления затратами и оптимизации деятельности предприятия. Более того, в современных условиях рыночных отношений в мире существует необходимость постоянного поиска и разработки наиболее эффективных и действенных методов управления затратами. С помощью правильно построенной системой управления затратами предприятие сможет их распределить, проанализировать их влияние на деятельность компании, а также поможет определить ценовую политику предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Селезнёва Т.О., Жунусов А. Применение анализа безубыточности и гибкого метода планирования затрат // Проблемы современной экономики (Новосибирск). 2014. – № 19. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-analiza-bezubytochnosti-i-gibkogo-metoda-planirovaniya-zatrat> (дата обращения: 20.04.2020).
2. Занора В.А. Управление затратами предприятия: организационные аспекты планирования // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2012. – № 12. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-zatratami-predpriyatiya-organizatsionnye-aspekty-planirovaniya> (дата обращения: 20.04.2020).
3. Королькова Н.В. Процесс планирования затрат, как механизм исполнения и контроля бюджетов // ТДР. – 2016. – № 2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/protsess-planirovaniya-zatrat-kak-mehanizm-ispolneniya-i-kontrolya-byudzhetrov> (дата обращения: 20.04.2020).
4. Щупак Л.В., Жадан В.В. Современные проблемы планирования затрат на предприятии // ЭКОНОМИНФО. – 2018. – № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-problemy-planirovaniya-zatrat-na-predpriyatii> (дата обращения: 20.04.2020).

МОТИВАЦИЯ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Рандин Д.Г.

Магистрант

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: randin.dg@samgtu.ru

Научный руководитель – Харитоновна Е.А.

*К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»,
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: hlena2002@yandex.ru

В статье рассматриваются вопросы мотивации молодых ученых, которые только начали заниматься наукой. Анализируются причины недостаточной мотивации, опыт Советской научной школы в организации научной работы и механизмы вовлечения в нее молодого научного поколения. Показано, что эффективное научное взаимодействие в Советской школе достигалось через включение в работу действующих по разным направлениям научных коллективов. Отмечено, что в рамках университета аналогичное взаимодействие организовано через междисциплинарные проектные команды. Предложен возможный способ решения проблемы на кафедральном уровне за счет введения роли научного консультанта при научной подготовке молодых ученых в аспирантуре.

Ключевые слова: мотивация молодого поколения, научные школы, научное руководство, организация науки, научное тьюторство.

MOTIVATION OF YOUNG EMPLOYEES IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Randin D.G.

Master student,

*Samara State Technical University,
Samara, Russia*

E-mail: randin.dg@samgtu.ru

Scientific supervisor – Kharitonova E.A.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia*

E-mail: hlena2002@yandex.ru

The article deals with the issues of motivation of young scientists at the beginning of science classes. The article analyzes the reasons for insufficient motivation, the experience of the Soviet scientific school in organizing scientific work and mechanisms for involving the young scientific generation in it. It is shown that effective scientific interaction in the Soviet school was achieved through the inclusion of existing research teams in various areas. It is noted that the University has organized similar interaction through interdisciplinary project teams. A possible way to solve the problem at the Cathedral level by introducing the role of a scientific consultant in the scientific training of young scientists in graduate school is proposed.

Key words: motivation of the young generation, scientific schools, scientific leadership, organization of science, scientific tutoring.

Решение стратегических задач, которые ставит перед современной отечественной высшей школой руководство страны, во многом зависит от энергичного молодого поколения. Развитие образования является приоритетным видом деятельности государства [1, 2], поскольку от него во многом зависит благосостояние граждан и внутренняя безопасность страны.

Известно, что сфера образования является малопривлекательной для трудоустройства молодого поколения. Одна из основных причин отказа в желании трудоустройства в образовательные учреждения - в сравнении с бизнесом более низкие зарплаты. В результате, как показывает анализ кадрового состава структурных подразделений технического профиля, остаются работать в стенах вуза примерно каждый сотый выпускник. Становится понятным, что в таких условиях развитие некоторых стратегических направлений отечественной науки будет неудовлетворительным. Плюс, трудоустроившиеся выпускники до конца не понимают круг своих возможностей и задач, замыкаясь в рамках учебной нагрузки. В таких условиях важна роль научного руководителя молодого специалиста. Из-за высокого среднего возраста профессоров и профессионального выгорания преподавателей подразделений молодые специалисты оказываются по большей части брошенными и предоставленными сами себе в научной деятельности. На помощь приходят, рядовой профессорско-преподавательский состав из числа доцентов, у которых еще свежи в памяти научные наработки и, к тому же, они обладают некоторой актуальностью. Молодые сотрудники кооперируются с доцентами и привлекают либо их для консультации по практическим вопросам своей научной работы, либо осваивают для себя новое направление (сопутствующее) научных интересов. Ситуация осложняется тем, что эффективная деятельность молодых сотрудников требует активной корректировки: основным научным руководителям, как правило, не хватает времени, а консультантам из числа доцентов за это не платят. Приходится ограничиваться взаимовыгодным сотрудничеством (помощь в оформлении статей, пособий, рабочих программ и т. п.). В такой ситуации необходим комплекс решений для исправления сложившейся ситуации.

В современной педагогике в связи с развитием цифровых технологий пространство получает индивидуальный подход в обучении – тьюторство [3].

Механизмы тьюторства хорошо зарекомендовали себя в Советской высшей школе. Например, на моей кафедре «Электромеханика и автомобильное электрооборудование» [4] заведующий кафедрой Скороспешкин А.И. тесно сотрудничал с ключевыми электромашиностроительными предприятиями России и области (КАТЭК, Самарский электромеханический завод, ЦСКБ «Прогресс») с которыми имелись хозяйственные отношения. Результат такого сотрудничества проявился в разных научных направлениях и коллективах. На рис. 1 представлена упрощенная схема организации научной работы на кафедре «Электромеханика и автомобильное электрооборудование» в 70-х годах прошлого века.

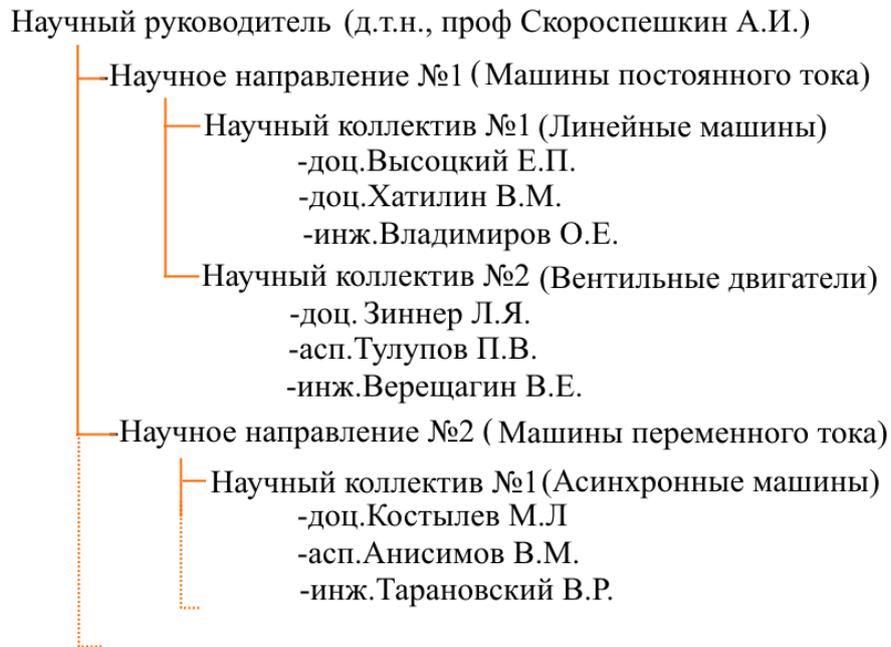


Рис. 1. упрощенная схема организации научной работы на кафедре «Электромеханика и автомобильное электрооборудование»

Результат научной организации на кафедре (рис. 1) проявился в почти полной защите диссертаций сотрудников научных коллективов направлений. Некоторые из сотрудников защитили далее докторские диссертации и, затем, стали профессорами и заведующими кафедр Электротехнического факультета СамГТУ (Костылев М.Л., Анисимов В.М., Высоцкий В.Е., Макаричев Ю.А., Зубков Ю.В., Грачев П.Ю.) и других ВУЗов России (Зиннер Л.Я. (КНиТУ, Казань), Гуляев И.В. (МГУ, Мордовия)).

В новых экономических условиях России вполне возможно обратиться к показавшей свою эффективность Советской системе организации научных коллективов, подчиненных единой цели. Таким примером могут выступать в Самарском государственном техническом университете междисциплинарные проектные команды [5], которые представляют собой наиболее значимые (или инновационные) научные направления кафедр. Наиболее успешные научные направления проектных команд реализуются при поддержке индустриального партнера (Роснефть, Газпром, «Т плюс» и т. д.). Другие региональные предприятия Самарской области также поддерживают научно-техническое сотрудничество с кафедрами университета. Например, кафедра электромеханики и автомобильного электрооборудования сотрудничает в рамках опытно-конструкторских работ с предприятиями: НПО «ШТОРМ», г. Самара (разработка генераторов для автономных систем); ООО «Тольяттинский трансформатор», г. Тольятти (разработка электрической машины для ветроэнергетической установки); АО «Самарский электромеханический завод», г. Самара (разработка генератора для автономных систем). В рамках межкафедральных взаимодействий успешно проводятся НИР для следующих предприятий: ЦСКБ Прогресс (ра-

кетно-космические разработки) и МРСК Волги (эффективность потребления электрической энергии).

Результаты научно-технического взаимодействия кафедр с предприятиями отражаются в публикациях научных руководителей с аспирантами – участниками НИР.

Другие же аспиранты из числа выпускников очного обучения менее связаны с предприятиями и их стратегическими интересами. Молодые аспиранты, вчерашние студенты, имеют трудности с организацией научных экспериментов и выходом на крупные предприятия с целью реализации своих разработок. Более того, не всегда предприятия заинтересованы в мелких инновационных разработках молодежи.

Возможным вариантом решения проблемы с неподготовленностью молодых аспирантов к серьезной научной деятельности может быть введение роли научного консультанта из числа доцентов кафедры. В этом случае совместно с научным руководителем консультант помогает аспиранту с детальной проработкой научного исследования и консультацией (тьюторство) по методике подготовки научного эксперимента, проведению и обработки результатов, оформлению диссертационной работы. Часы, затрачиваемые на подготовку аспиранта, можно включать в индивидуальный план преподавателя. Причем, часы выделять не как часть часов научного руководителя, а помимо их. Механизм оценки эффективности работы консультанта – это защита аспиранта в срок. В случае невыполнения плана (невыход на защиту по неважительным причинам) часы будут вычитаться из индивидуального плана следующего года консультанта (и научного руководителя). При таком варианте организации деятельности по подготовке кадров, молодое поколение активно вовлекается в научную работу. Плюс, получает опыт написания заявок на разные стипендиальные и грантовые конкурсы, возможности стажировок по программам обмена и т. п. В результате повышается заинтересованность (мотивация) к занятию научной деятельностью и желание к развитию новых научных направлений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Быков Д.Е. Предвыборная программа на пост ректора ФГБОУ ВО СамГТУ. Сайт: Самарский государственный технический университет». – URL: <http://samgtu.ru> (дата обращения: 15.03.2020).
2. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (ред. от 28.09.2018) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года».
3. Щенников С.А. и др. Инновационные процессы в образовании. Тьюторство в 2 ч. / Под ред. С.А. Щенникова, А.Г. Теслинова, А.Г. Чернявской. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 403 с.
4. История кафедры «ЭМАЭ» ФГБОУ ВО «СамГТУ. Сайт кафедры «Электромеханика и автомобильное электрооборудование». – URL: <http://em.samgtu.ru/node/2> (дата обращения: 15.04.2020). Режим доступа: свободный.
5. Междисциплинарные проектные команды ФГБОУ ВО СамГТУ. Сайт: Самарский государственный технический университет». – URL: <http://cpo.samgtu.ru/mezhdisciplinarnye-proektnye-komandy>

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Сорокин А.С.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: artyom.ass@mail.ru

Устинова Д.В.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: dashka.ustinova@yandex.ru

Научный руководитель – Калмыкова О.Ю.

К.п.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: oukalmiykova@mail.ru

В статье рассматриваются принципы и методы совершенствования стратегического управления персоналом промышленной организации. Представлены результаты анализа социально-психологического климата в коллективе и анализа кадровых рисков, характерных для промышленной организации нефтегазовой отрасли. Сформирован профиль кадровых рисков организации.

Ключевые слова: стратегия, управление персоналом, стратегическое управление персоналом, система управления персоналом, кадровые риски, промышленное предприятие.

IMPROVING THE STRATEGIC PERSONNEL MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION

Sorokin A.S.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: artyom.ass@mail.ru

Ustinova D.V.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: dashka.ustinova@yandex.ru

Scientific supervisor – Kalmykova O.Yu.

Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor,

Department of Economics and Organization Management,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: oukalmiykova@mail.ru

The article discusses the principles and methods of improving the strategic personnel management of an industrial organization. The results of the analysis of the socio-psychological climate of the team and the analysis of personnel risks specific to the industrial organization of the oil and gas industry are presented. The personnel risk profile of the organization has been formed.

Key words: strategy, personnel management, strategic personnel management, personnel management system, personnel risks, industrial enterprise.

Значительное влияние на экономическую эффективность производственной деятельности оказывают такие факторы, как реализация творческого и компетентностного потенциала работников промышленного предприятия, мобилизация их профессиональных и личностных возможностей, рациональная организация трудового процесса, формирование конструктивной организационной культуры и др.

В настоящее время руководители промышленных предприятий рассматривают человеческие ресурсы в качестве ключевых ресурсов повышения эффективности и производительности труда и ищут новые подходы к стратегическому управлению персоналом организации в целях его совершенствования.

Авторами статьи предпринята попытка разработать практические рекомендации для совершенствования стратегического управления персоналом промышленного предприятия нефтегазовой отрасли.

Наиболее актуальной задачей любого промышленного предприятия является создание, подготовка и развитие высококвалифицированного, сплоченного и мобильного коллектива. Руководители всех уровней в системе управления персоналом должны ориентироваться на оптимизацию методов подготовки, переподготовки и оценки кадрового состава, совершенствование и создание новых методов мотивации и стимулирования персонала с целью повышения качества трудовой деятельности, сохранения и поддержания благоприятного социально-психологического климата. Нарушения трудовой дисциплины, деструктивные конфликты, производственные стрессы – все эти явления представляют определенный риск как для системы управления персоналом промышленного предприятия, так и для эффективности функционирования организации в целом [1–3].

В процессе исследования на промышленном предприятии нефтегазовой отрасли Самарской области был проведен опрос сотрудников аппарата управления с целью анализа социально-психологического климата в коллективе. В опросе приняли участие 23 респондента (18 специалистов, 3 начальника отдела и 2 начальника управления). Вопросы анкеты были направлены на определение частоты возникновения конструктивных и деструктивных конфликтов, их причин и методов разрешения.

На вопрос «Как часто возникают конфликты в трудовом коллективе?» 65 % респондентов (15 человек) ответили, что конфликты происходят периодически, 30 % (7 человек) – конфликты случаются иногда, и только 5 % (1 человек) считают, что подобные явления случаются крайне редко.

Процентное соотношение ответов по данному опросу наглядно представлено на рис. 1.

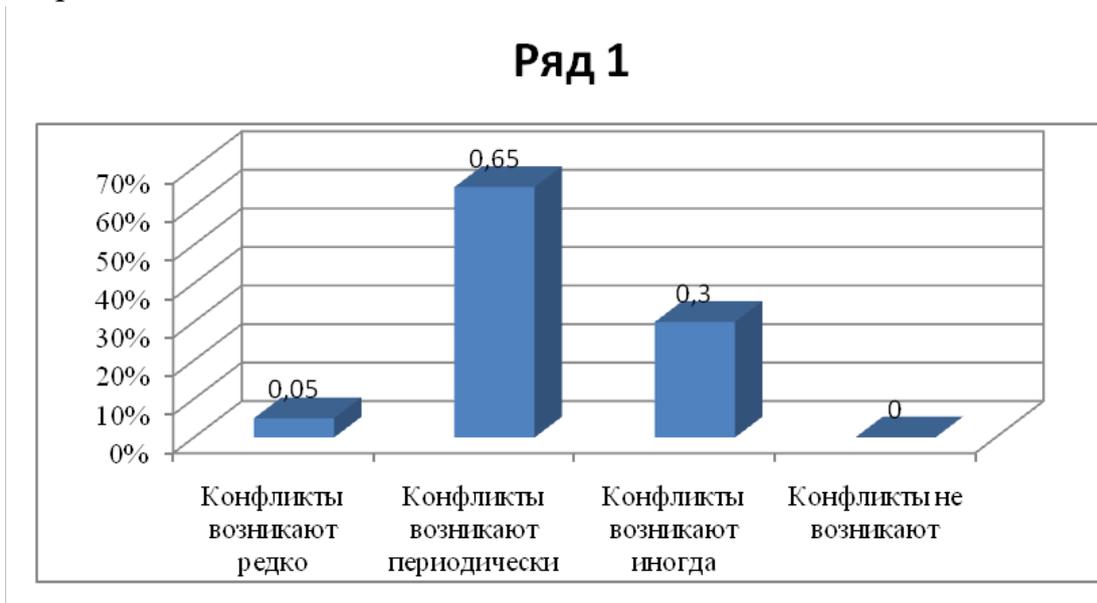


Рис. 1. Частота возникновения конфликтов в промышленной организации

По мнению большинства сотрудников, основной причиной возникновения конфликтных ситуаций являются разные стандарты деловой оценки для работников, выполняющих одинаковую работу, – так ответили 55 % (13 человек).

35 % (8 человек) считают, что предвзятое отношение со стороны руководства становится причиной ухудшения социально-психологического климата в коллективе. 10 % (2 человека) уверены в том, что конфликты возникают из-за неправильного распределения рабочей нагрузки.

В ходе опроса выявлено, что одним из основных способов урегулирования конфликтных ситуаций являются дисциплинарные взыскания. Руководство оказывает моральное давление на сотрудников во избежание негативных функциональных последствий, которые могут быть вызваны деструктивными конфликтами. Однако подобный метод неэффективен. Неблагоприятную ситуацию удастся устранить, поскольку работники вынуждены пойти на уступки, но конфликт остается нерешенным, а попытки такого психологического воздействия со стороны руководства вызывают негативную реакцию персонала и ухудшают социально-психологический климат.

Процесс совершенствования системы стратегического управления персоналом не обходится без определения проблемных зон, которые выступают препятствиями на пути создания условий для эффективного функционирования промышленного предприятия. В организации возникают кадровые риски. Кадровые риски классифицируют по подсистемам системы управления персоналом организации [1–3]. В работе был проведен анализ и выявлены кадровые риски, характерные для рассматриваемого промышленного предприятия нефтегазовой отрасли. Данные представлены в табл. 1 [2; 3].

**Кадровые риски промышленного предприятия нефтегазовой отрасли
по функциональным подсистемам**

Подсистема системы управления персоналом	Потенциальные риски
Планирование и маркетинг персонала	– не выделяются категории персонала с наиболее высоким потенциалом возникновения рисков трудового поведения
Управление трудовыми отношениями	– отсутствует взаимопонимание между работниками и работодателем, что является причиной возникновения конфликтов и трудовых споров; – неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе; – высокий уровень организационных и трудовых конфликтов в трудовом коллективе
Управление мотивацией	– уход «узких» специалистов; – у работников отсутствует мотивация к внесению инициативных предложений по повышению кадровой безопасности организации
Оценка персонала	– не осуществляется оценка профессиональных и личностных качеств работников; – оценка труда работников, выполняющих одинаковые функции, не зависит от его результатов (разные стандарты); – схожие убеждения и взгляды влияют на деловую оценку
Развитие организационной структуры	– функции управления кадровыми рисками дублируются; – снижается эффективность деятельности подразделений и должностных лиц по противодействию угрозам кадровой безопасности вследствие отсутствия механизма разделения функциональных обязанностей
Правовое обеспечение	– отсутствуют меры по предотвращению возможных обращений в суд и проверяющие инстанции
Информационное обеспечение	– снижается эффективность работы вследствие несвоевременного и некачественного обеспечения информацией, необходимой для обеспечения рабочего процесса

Следует обратить внимание, что значительное число факторов, которые больше всего провоцируют возникновение кадровых рисков, связано с управлением трудовыми отношениями в организации. Наличие данных кадровых рисков подтверждает необходимость совершенствования действующей на промышленном предприятии системы управления персоналом.

Для оценки кадровых рисков использовался метод экспертных оценок, который основывается на мнении опытных специалистов. В качестве экспертов выступили следующие руководители и работники промышленного предприятия нефтегазовой отрасли: 1 эксперт – начальник управления организации труда и мотивации персонала, 2 эксперт – начальник отдела подбора, адаптации и формирования кадрового резерва, 3 эксперт – главный специалист отдела оценки и обучения персонала [2; 3].

Результаты оценки кадровых рисков промышленного предприятия нефтегазовой отрасли представлены в табл. 2.

Оценка кадровых рисков промышленного предприятия нефтегазовой отрасли

Кадровые риски	Эксперты			Средний балл	Степень влияния	Вес	Оценка
	1	2	3				
Планирование и маркетинг персонала							4,4
Не выделяются категории персонала с наиболее высоким потенциалом возникновения рисков трудового поведения	75	50	50	58,33	2	0,075	4,4
Управление трудовыми отношениями							15
Отсутствует взаимопонимание между работниками и работодателем, что является причиной возникновения конфликтов и трудовых споров	75	75	50	66,67	2	0,075	5
Неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе	75	75	75	75	1	0,1	7,5
Не регламентируются нормы и правила разрешения трудовых конфликтов и споров	75	25	50	50	3	0,05	2,5
Управление мотивацией							4,6
Уход «узких» специалистов	50	50	50	50	3	0,05	2,5
Работники не мотивированы к внесению инициативных предложений по повышению безопасности организации	50	50	25	41,67	3	0,05	2,1
Оценка персонала							7,1
Не осуществляется оценка профессиональных и личностных качеств работников	75	25	50	50	3	0,05	2,5
Оценка труда работников, выполняющих одинаковые функции, не зависит от его результатов (разные стандарты)	50	25	75	50	3	0,05	2,5
Схожие убеждения и взгляды влияют на деловую оценку	50	25	50	41,67	3	0,05	2,1
Развитие организационной структуры							6,87
Функции управления кадровыми рисками дублируются	75	50	50	58,33	2	0,075	4,37
Снижается эффективность деятельности подразделений и должностных лиц по противодействию угрозам безопасности вследствие отсутствия механизма разделения функциональных обязанностей	75	25	50	50	3	0,05	2,5
Правовое обеспечение							3,33
Отсутствуют меры по предотвращению возможных обращений в суд и проверяющие инстанции	75	50	75	66,67	3	0,05	3,33
Информационное обеспечение							3,75
Снижается эффективность работы вследствие несвоевременного и некачественного обеспечения информацией, необходимой для обеспечения рабочего процесса	50	50	50	50	2	0,075	3,75
Суммарный риск проекта						1,2	45,05

Суммарное значение кадровых рисков, характерных для рассматриваемого промышленного предприятия нефтегазовой отрасли, составило 45,05 балла. Наибольшее влияние имеют риски подсистемы «Управление трудовыми отношениями».

Наглядно представить рискогенный облик промышленного предприятия позволяет профиль кадровых рисков. На основе полученных с помощью анкетирования сведений построим данный профиль [2; 3].

В табл. 3 кадровые риски расположены в порядке убывания итоговой оценки. Профиль кадровых рисков дает возможность без труда определить их опасность в зависимости от степени влияния или вероятности проявления их в организации.

Таблица 3

Профиль кадровых рисков организации

Кадровый риск	Оценка значимости	Оценка вероятности проявления	Итоговая оценка
Неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе	0,73	0,6	0,438
Отсутствует взаимопонимание между работниками и работодателем, что является причиной возникновения конфликтов и трудовых споров	0,6	0,63	0,378
Не выделяются категории персонала с наиболее высоким потенциалом возникновения рисков трудового поведения	0,69	0,5	0,345
Функции управления кадровыми рисками дублируются	0,65	0,4	0,26
Снижается эффективность работы вследствие несвоевременного и некачественного обеспечения информацией, необходимой для обеспечения рабочего процесса	0,63	0,4	0,25
Отсутствуют меры по предотвращению возможных обращений в суд и проверяющие инстанции	0,58	0,4	0,23
Снижается эффективность деятельности подразделений и должностных лиц по противодействию угрозам безопасности вследствие отсутствия механизма разделения функциональных обязанностей	0,8	0,25	0,2
Оценка труда работников, выполняющих одинаковые функции, не зависит от его результатов (разные стандарты)	0,38	0,5	0,19
Не регламентируются нормы и правила разрешения трудовых конфликтов и споров	0,49	0,38	0,19
Не осуществляется оценка профессиональных и личностных качеств работников, способных реализовать свой потенциал в качестве инструмента противодействия источникам возникновения различных угроз безопасности	0,28	0,63	0,18
Уход «узких» специалистов	0,34	0,49	0,17
Работники не мотивированы к внесению инициативных предложений по повышению безопасности организации	0,5	0,3	0,15
Схожие убеждения и взгляды влияют на деловую оценку	0,55	0,25	0,13

Для наглядности представим профиль кадровых рисков графически (рис. 2).

Как видно из рис. 2, наибольшее значение при обеспечении кадровой безопасности и оценке уровня возникновения рисков имеют плохой морально-психологический климат в трудовом коллективе, конфликты и трудовые споры, вызванные отсутствием взаимопонимания между работниками и работодателем и отсутствие оценки персонала с наиболее высоким потенциалом возникновения рисков трудового поведения.

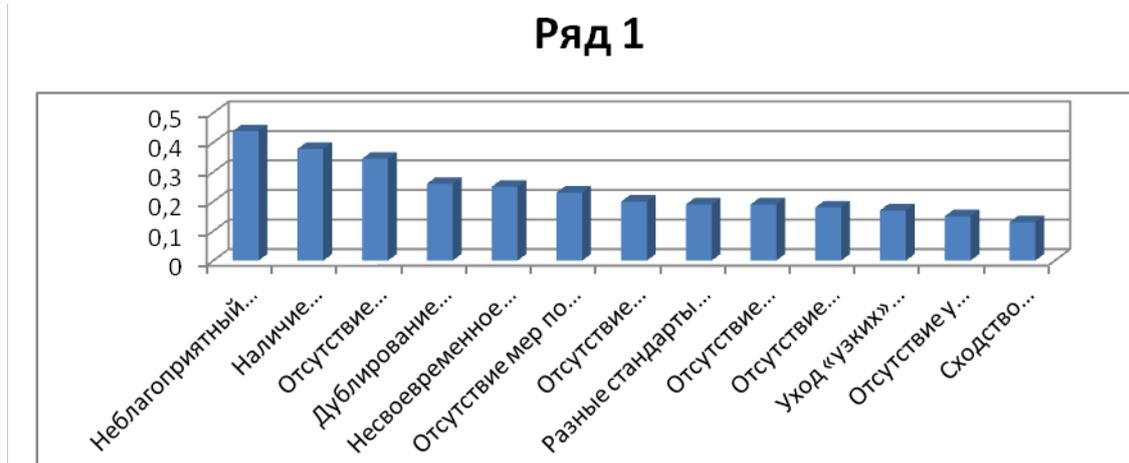


Рис. 2. Профиль оценки кадровых рисков в промышленной организации

Процесс совершенствования стратегического управления персоналом должен быть последовательным, учитывать все рискованные зоны деятельности организации и аспекты, касающиеся функционирования промышленного предприятия на всех уровнях [1–3].

В целях совершенствования стратегического управления персоналом предлагаются следующие этапы разработки и реализации стратегии управления персоналом промышленного предприятия нефтегазовой отрасли (табл. 4).

Таблица 4

Этапы разработки и реализации стратегии управления персоналом промышленного предприятия нефтегазовой отрасли [6]

№	Этап	Содержание этапа
1	Первоначальный анализ	Необходимо осуществить SWOT-анализ (анализ сильных и слабых сторон, благоприятных возможностей и опасностей, с которыми сталкивается промышленная организация) или PESTLE-анализ (политическая, экономическая, социальная, технологическая, правовая среда и окружение, в котором работает промышленная организация)
2	Формулирование концепции стратегии управления персоналом	Логически обосновать стратегию управления персоналом, раскрыть ее цель, издержки на реализацию и эффективность
3	Получение поддержки	Особого внимания требует поддержка всех категорий персонала, обеспечиваемая высшим руководством, руководителями подразделений

№	Этап	Содержание этапа
4	Оценка кадровых и экономических рисков	Оценка потенциальных кадровых и экономических рисков, которые могут возникнуть в ходе реализации стратегии управления персоналом
5	Подготовка планов действий	Следует организовать разработку предварительного плана, содержащего описание тактических и стратегических задач, этапов внедрения стратегии, необходимых ресурсов, исполнителей и сроков предоставления результата
6	Управление реализацией	Разработка и внедрение кадровых мероприятий по реализации стратегии управления персоналом
7	Мониторинг реализации стратегии управления персоналом	Мониторинг кадровых мероприятий по реализации стратегии управления персоналом и оценка социально-экономической эффективности кадровых инноваций. Обеспечение дополнительной поддержки руководителей структурных подразделений, совершенствование деловых коммуникаций и профессионального обучения, обеспечение дополнительными ресурсами

Стратегическое управление персоналом современной промышленной организации следует осуществлять на основе кадровой политики, включающей стратегии управления трудовыми конфликтами, производственными стрессами и кадровыми рисками [6–8]. Система управления персоналом промышленного предприятия обязана отвечать текущим требованиям с учетом целей и потребностей организации, должна быть гибкой и рассчитанной на перспективу. Грамотное стратегическое управление способствует ряду положительных изменений, таких как снижение уровня текучести кадров, улучшение социально-психологического климата в коллективе, повышение эффективности организации труда персонала, повышение лояльности работников организации, уменьшение риска потери ключевых сотрудников, повышение производительности труда, достижение стратегических целей организации и др.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Белоусова Е.Ю. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации // Экономическая безопасность: проблемы, перспективы, тенденции развития: матер. II Междунар. научно-практ. конф.: в 2 ч. – 2015. – С. 27–32.
2. Митрофанова А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2013.
3. Митрофанова А.Е. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации // Компетентность. – 2013. – № 3.
4. Кибанов А.Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практ. пособие. – М.: Проспект, 2014.
5. Пугачев В.П., Опарина Н.Н. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации: учеб. пособие. – М.: КНОРУС, 2018.

6. Калмыкова О.Ю. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации // Актуальные проблемы и тенденции развития современной экономики: матер. междунар. научно-практ. конф. (Самара, 18–19 декабря 2017 г.) [Электронное издание] / Отв. ред. И.В. Косякова. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2017. – С. 93–101.
7. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В., Горбунова Ю.Н. Формирование конфликтологической компетентности как необходимого компонента управленческой культуры руководителя организации // Вестник Самарского государственного университета. Серия «Экономика и управление». – № 9/1 (131). – 2015. – С. 230–245.
8. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В., Правдина К.В. Профилактика профессионального стресса работников организации // Вестник Самарского государственного университета. Серия «Экономика и управление». – № 8 (130). – 2015. – С. 122–130.

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ПАО «КАМАЗ»)

Толстова Е.М.

*Студент МИРЭА – Российского технологического университета,
г. Москва, Россия
E-mail: tol.katia@gmail.com*

Научный руководитель – Денисов А.М.

*Старший преподаватель,
МИРЭА – Российский технологический университет,
г. Москва, Россия*

Рассматриваются вопросы оценки сотрудников, ее компоненты, представлены методы оценки персонала, используемые в системе управления персоналом ПАО «КАМАЗ». Описан переход от аттестации к оценке силы коллектива, то, на чем основана эта система. Представлен алгоритм оценки силы коллектива, а также показаны ее составляющие, а именно оценка рабочего поведения, оценка результатов труда, оценка руководителем, оценка руководителя, а также самооценка персонала.

Ключевые слова: оценка персонала, сила коллектива, методы оценки, оценка результатов труда, оценка рабочего поведения, самооценка, ABC-оценка.

ASSESSMENT OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL (FOR EXAMPLE, PJSC "KAMAZ")

Tolstova E.M.

*Student, MIREA – Russian Technological University,
Moscow, Russia
E-mail: tol.katia@gmail.com*

Scientific supervisor – Denisov A.M.

*Senior Lecturer, MIREA – Russian Technological University,
Moscow, Russia*

This article discusses the issues of employee evaluation, its components, and presents methods of personnel evaluation used in the personnel management system of PJSC "KAMAZ". It describes the transition from certification to the assessment of the strength of the team, what this system is based on. The algorithm estimates the strength of the team, and also shows its components, namely the assessment of work behavior, performance appraisal, assessment Manager, Manager assessment and self-assessment personnel.

Key words: personnel assessment, the strength of the team, evaluation method, evaluation of the results of work, assessment of working behavior, self-assessment, ABC rating.

На современном этапе развития руководители многих организаций, которые обладают определенными ресурсами, достигли понимания того, что человеческие ресурсы являются ключевыми. Интерес к использованию научного

подхода в организации труда и контроля работников возник еще в начале 20 века, а уже к его концу начали появляться первые схемы для тестирования различных категорий сотрудников, направленные на выявление показателей результативности их работы. По сегодняшний день происходит систематизация существующих знаний и развитие новых методик, которые помогают компаниям эффективно оценивать персонал.

Оценка персонала является важным элементом управления человеческими ресурсами.

Под оценкой персонала подразумевается процесс определения эффективности деятельности сотрудников в ходе реализации задач организации, позволяющий получить информацию для принятия дальнейших управленческих решений [1].

В октябре автор в составе группы студентов кафедры организационно-кадровой работы в органах государственной власти в рамках практико-ориентированного обучения выезжал на стажировку в ПАО «КАМАЗ» в город Набережные Челны. Там изучалась система управления персоналом, в том числе и оценка персонала.

В ПАО «КАМАЗ» используется ряд методов для оценки персонала, среди них:

1. Оценка силы коллектива.
2. Корпоративный центр развития персонала.
3. Тестирование.
4. Интервью по компетенциям.

В 2013 году произошел переход с аттестации персонала на новую систему оценки (оценка силы коллектива) и ее автоматизация через внедрение программы Assessment Protocol.

В основу внедрения этой программы легли:

1. Модель ABC-оценки (McKinsey & Company «Война за таланты», 2000 г.).
2. Матрица «3x3».
3. Опыт компании «Cummins» (best practices).

При использовании модели ABC-оценки персонал разделяется на три класса:

«А» – сотрудники, задающие стандарт высочайшей эффективности, регулярно обеспечивающие высокие результаты, вдохновляющие и мотивирующие других.

«В» – сотрудники, показывающие устойчивые средние результаты труда, соответствующие ожиданиям.

«С» – сотрудники, едва дотягивающие до приемлемых результатов.

В ПАО «КАМАЗ» сегментация ABC-оценки выглядит следующим образом:

Класс «А» – 10–20 % от всей численности персонала;

Класс «В» – 60–70 % от всей численности персонала;

Класс «С» – 5–10 % от всей численности персонала.

Матрица «3х3» позволяет оценить деятельность сотрудника на основе результатов труда и рабочего поведения, определить соответствие с ожиданиями.

Сотрудники по матрице распределяются также на основе ABC-классов:

К сотрудникам класса «С» относятся:

- проблемный участник;
- ограниченный участник;
- слабое звено.

К сотрудникам класса «В» относятся:

- ценный участник;
- продуктивный исполнитель.

Также имеется промежуточное звено между классом «С» и «В» - пассивный исполнитель.

К сотрудникам класса «А» относятся:

- растущий лидер – HI-PO (Hi Potential);
- бизнес-актив – HI-PO (Hi Power);
- эксперт-профессионал HI-PRO (Hi-Professional).

Оценка силы коллектива в ПАО «КАМАЗ» действует по следующему алгоритму:

1. Формируется план оценки силы коллектива.
2. Участники уведомляются о начале процесса.
3. Проводится самооценка сотрудников.

Сначала сверяется информация о себе, далее составляется резюме, в котором сотрудник кратко описывает свои рабочие обязанности, указывает, что ему больше всего и меньше всего нравится в его работе, планы и намерения, желания на 1–3 года, а также, готов ли сотрудник участвовать в реализации проектов компании в других регионах.

После того, как резюме будет составлено, заполняется анкета самооценки, а потом сотрудник приступает к выполнению решений.

4. Проводится оценка сотрудников руководителем.
5. Проходит заседание комиссии.
6. Формируется протокол.
7. Контролируется исполнение протокола.

Одной из составляющих оценки силы коллектива в ПАО «КАМАЗ» является оценка рабочего поведения, которая происходит по следующим критериям:

– клиентоориентированность – сотрудники ПАО «КАМАЗ» стремятся к высокой удовлетворенности своих потребителей;

– решение проблем – сотрудники ПАО «КАМАЗ» не избегают проблем, а решают их;

– работа в команде – сотрудники ПАО «КАМАЗ» поддерживают «командный дух» и командную организацию труда;

- стремление к развитию – сотрудники ПАО «КАМАЗ» постоянно стремятся к профессиональному развитию;
- умение убеждать – сотрудники ПАО «КАМАЗ» ясно и убедительно излагают свое мнение;
- бережливое мышление – сотрудники ПАО «КАМАЗ» выявляют и снижают потери;
- готовность к изменениям – сотрудники ПАО «КАМАЗ» с готовностью принимаю новое и лучшее.

Оценка результатов труда в ПАО «КАМАЗ» происходит на основе оценки сроков, качества и объемов произведенных работ, а также на основе соответствия задач уровню занимаемой позиции.

Также проводится оценка работника непосредственно руководителем, который после выполнения работником самооценки получает электронное уведомление о необходимости оценить работника в течение трех дней и соответствующую ссылку на «Личный кабинет» (в программе «ОСК»). Работник оценивается по той же анкете, по которой проходил самооценку. Руководитель дает собственную оценку, при этом он не видит самооценку работника и не может исправить ее результаты.

Оценка руководителя проводится в свое отсутствие после завершения оценки всего первичного коллектива, при оценке учитывается не только самооценка и оценка вышестоящего руководителя, но и сила его коллектива, готовность руководителя дифференцировать персонал, понимание текущего и необходимого уровня развития работников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. HR-Portal [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/ocenka-personala-poisk-effektivnyh-resheniy> (дата обращения: 25.03.2020).
2. Официальный сайт ПАО «КамАЗ» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kamaz.ru/> (дата обращения: 25.03.2020).

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ В ПРОМЫШЛЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Фатхуллина А.Н.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: alina8461@mail.ru

Научный руководитель – Калмыкова О.Ю.

К.п.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: oukalmiykova@mail.ru

В данной публикации представлены объект и субъект управления, процесс управления рисками персонала, а также теоретические подходы к управлению рисками персонала. Предложена модель анализа системы управления персоналом, которая основана на оценке рисков.

Ключевые слова: риски, персонал организации, обучение персонала, риски организации, управление кадровыми рисками.

HUMAN RISK MANAGEMENT IN AN INDUSTRIAL ORGANIZATION

Fatkhullina A.N.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: alina8461@mail.ru

Scientific supervisor – Kalmykova O.Yu.

Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor,

Department of Economics and Organization Management,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: oukalmiykova@mail.ru

This publication presents the object and subject of management, the personnel risk management process, as well as theoretical approaches to personnel risk management. A model for the analysis of the personnel management system is proposed, which is based on a risk assessment.

Key words: personnel risks, the management staff of the organization, training, risks, human resources risks.

Для эффективного функционирования компании в современных социально-экономических условиях необходимо не только создавать и совершенствовать HR-процессы, но и рассматривать их с точки зрения безопасности персонала в организации. Следует отметить, что одной из угроз кадровой безопасности организации является сам работник (его действие или бездействие), а не внешние факторы.

В современной организации возникают различные кадровые риски, связанные с трудовым поведением персонала: риски потери человеческого капитала, имущества, оборудования, информационные риски, репутационные риски и т. д. Руководители (специалисты по управлению персоналом) должны идентифицировать и оценивать риски поведения работников и своевременно реализовать мероприятия по управлению рисками поведения персонала и рисками системы управления персоналом.

Управление рисками поведения персонала является неотъемлемой частью эффективной системы управления персоналом для промышленных организаций и способствует созданию высококвалифицированного, мобильного и сплоченного трудового коллектива организации. В настоящее время проводится много научных исследований по актуальной проблеме формирования методики управления кадровыми рисками в организации.

Следует отметить, что негативными функциональными последствиями кадровых рисков в организации могут быть:

- утрата важной конфиденциальной информации;
- проявление коммерческих рисков;
- возникновение деструктивных конфликтов и повышение уровня профессионального стресса;
- потеря прибыли, имиджа, репутации и т. д.

На первом этапе исследования автор статьи поставил перед собой задачу провести опрос работников промышленной организации и проанализировать наиболее вероятные, по их мнению, виды кадровых рисков. Опрос проводился среди работников промышленного предприятия Самарской области. В процессе исследования оценили кадровые риски, которые оказывают наибольшее негативное воздействие на деятельность организации (рис. 1).

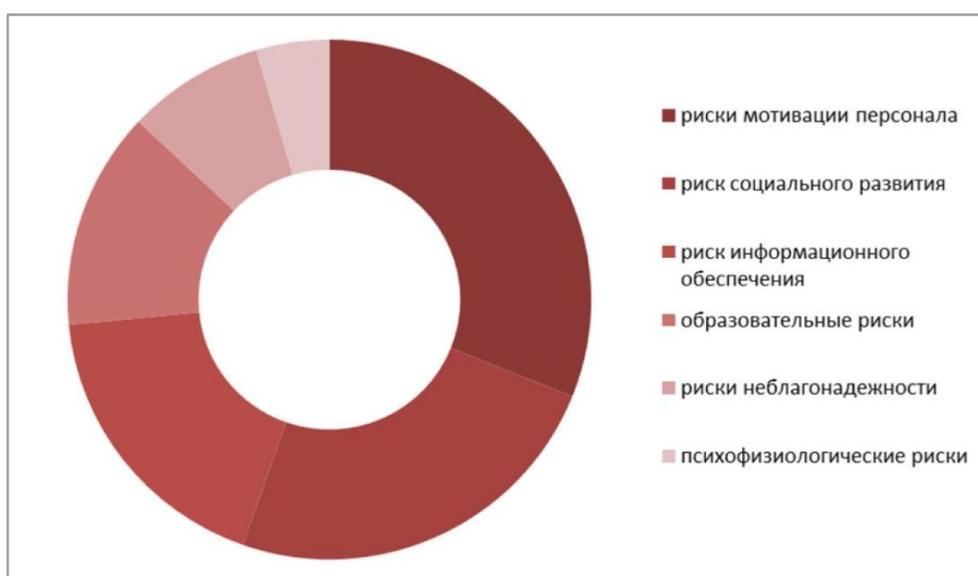


Рис. 1. Наиболее вероятные кадровые риски в промышленной организации

Очевидно, что наибольшее негативное воздействие на социально-экономическую эффективность деятельности промышленного предприятия оказывают риски мотивации персонала и риски социального развития.

Также были выявлены кадровые риски, которые оказывают наименьшее негативное воздействие на деятельность промышленной организации (рис. 2).

По мнению респондентов, наиболее вероятные риски – это риски мотивации персонала и риски социального развития в организации. В меньшей степени вероятно проявление моральных рисков.

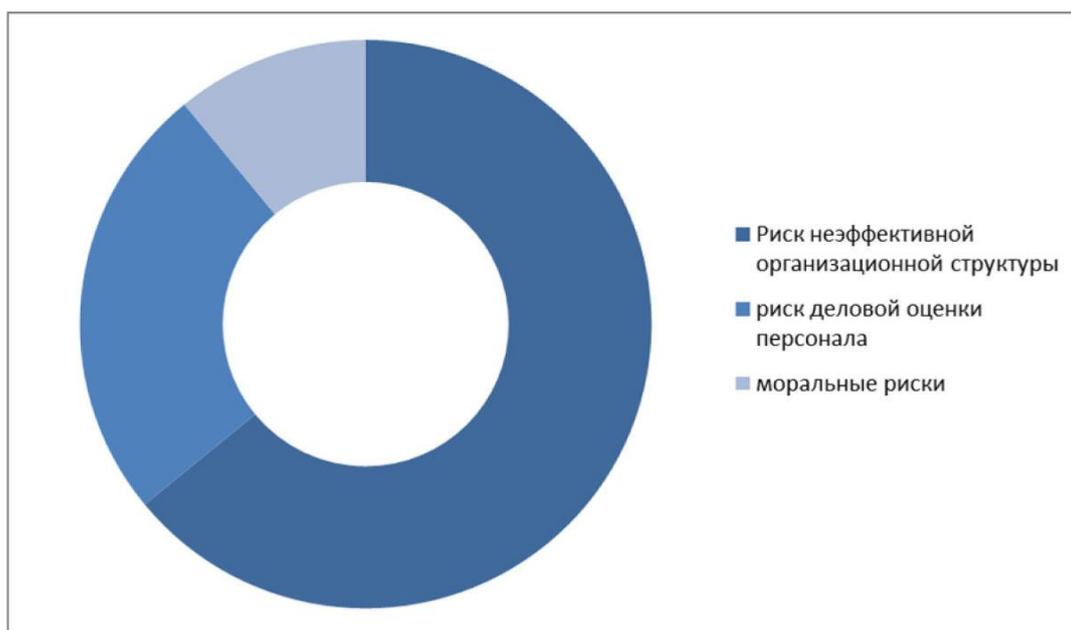


Рис. 2. Наименее вероятные кадровые риски в промышленной организации

Разработка методологии эффективного управления рисками персонала в системе промышленного предприятия предусматривает определение набора методов и приемов для выявления и оценки рисков, разработки и реализации программ по их предупреждению или минимизации их негативного воздействия на деятельность предприятия [4].

Алгоритм управления рисками персонала в промышленной организации предполагает последовательную реализацию конкретных этапов (рис. 3), на каждом из которых выполняется ряд конкретных действий [4].

Этап 1. Идентификация и диагностика кадровых рисков включает в себя выявление факторов, которые влияют на возможность возникновения рисков, диагностику причин и источников их возникновения, классификацию кадровых рисков.

Этап 2. Качественная оценка кадровых рисков – составление перечня кадровых рисков организации на основании качественного анализа системы управления персоналом и поведения персонала.



Рис. 3. Этапы управления кадровыми рисками в организации

Этап 3. Количественная оценка кадровых рисков – анализ влияния кадровых рисков на результаты деятельности организации, при котором осуществляется ранжирование рисков, строится профиль и оформляется паспорт кадровых рисков, принимаются решения о приемлемости риска.

Этап 4. Профилактика кадровых рисков – основная цель данного этапа управления рисками персонала заключается в принятии решения о необходимости реализации кадровых мероприятий в отношении конкретного риска [3, с. 83].

Этап 5. Разработка программы для управления персоналом предполагает:

- выбор методов профилактики рисков как основы программы управления рисками персонала на конкретном промышленном предприятии;
- планирование кадровых мероприятий по управлению кадровыми рисками [4, 5].

Для профилактики риска, связанного с поведением персонала, необходимо разработать план действий по его предотвращению или минимизации, который должен быть включен в общий перечень мер по управлению рисками персонала на промышленном предприятии. Как известно, программа управления рисками персонала должна содержать описание конкретных кадровых мероприятий и сроков их осуществления.

Этап 6. Реализация программы управления рисками персонала – реализация плана кадровых мероприятий по управлению рисками персонала в организации.

Этап 7. Мониторинг мер по управлению кадровыми рисками – анализируется эффективность мероприятий по управлению кадровыми рисками в организации.

Эффективность мер по управлению кадровыми рисками анализируется в соответствии с концепцией приемлемого риска. Для получения объективных

данных оценка должна проводиться в соответствии с методикой количественной оценки кадровых рисков.

Кроме того, специалисту по управлению персоналом необходимо определить текущие кадровые риски, для которых программы управления кадровыми рисками не были реализованы по объективным причинам. Эти данные помогут разработать предложения по развитию и модернизации системы управления рисками персонала организации.

Процесс управления рисками включает в себя реализацию следующих шагов:

1. Проанализировать ситуацию кадрового риска.
2. Определить цель работы с кадровым риском.
3. Идентификация факторов кадрового риска.
4. Определить методику управления кадровыми рисками
5. Анализ результатов управления кадровыми рисками [4, 5, 6].

Модернизация системы управления рисками персонала должна предусматривать периодическое рассмотрение и обновление системы выявления и оценки рисков. Необходимо учитывать, что управление рисками персонала осуществляется в постоянно меняющейся внешней и внутренней среде и зависит от значительного набора внешних и внутренних факторов. С целью профилактики кадровых рисков, следует организовать в организации систему конфликтологического консультирования [7].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Пронина И.В. Оценка компетенций персонала промышленного предприятия при принятии управленческих решений: дис. ... канд. экон. наук. – Ижевск, 2005. – 170 с.
2. Митрофанова А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2013. – 28 с.
3. Слободской А.Л. Риски в управлении персоналом: учеб. пособие / Под ред. В.К. Потемкина. – СПб., 2011. – 155 с.
4. Митрофанова А.Е. Разработка методики управления кадровыми рисками в системе управления персоналом организации // Науковедение. – 2013. – № 1 (14).
5. Митрофанова А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – 08.00.05. ГУУ. – М., 2013. – С. 11–28.
6. Калмыкова О.Ю. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации // Актуальные проблемы и тенденции развития современной экономики: матер. междунар. научно-практ. конф. (Самара, 18–19 декабря 2017 г.) [Электронное издание] / Отв. редактор И.В. Косякова. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2017. – С. 93–101.
7. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В., Горбунова Ю.Н. Формирование конфликтологической компетентности как необходимого компонента управленческой культуры руководителя организации // Вестник Самарского государственного университета. Серия «Экономика и управление». – 2015. – № 9/1 (131). – С. 230–245.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ВОПРОСЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА (НА ПРИМЕРЕ СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА)

Шестакова Д.А.

*Студент ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

Научный руководитель – Хоровинникова Е.Г.

*Старший преподаватель
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: khorovinnikova@gmail.com*

В статье рассматривается вопрос экологической ответственности строительного бизнеса и участия в нем сотрудников компании. Дается определение дефиниции «экологическая ответственность бизнеса», проводится анализ экологической ответственности бизнеса на примере строительной компании, определяются основные проблемы управления человеческими ресурсами в области экологической ответственности бизнеса и даются предложения по их совершенствованию.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, экологическая ответственность бизнеса, устойчивое развитие, строительство.

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN BUSINESS ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY (ON THE EXAMPLE OF A CONSTRUCTION COMPLEX)

Shestakova D.A.

*Student, Samara State Technical University,
Samara, Russia*

Scientific supervisor – Khorovinnikova E.G.

*Senior Lecturer, Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: khorovinnikova@gmail.com*

The article considers the environmental responsibility of the construction business and the participation of company employees in it. The paper defines the definition of “environmental responsibility of a business”, analyzes the environmental responsibility of a business using an example of a construction company, identifies the main problems of human resources management in the field of environmental responsibility of a business, and offers suggestions for improving them.

Key words: human resources management, environmental responsibility of business, sustainable development, construction.

В настоящее время сохранение окружающей природной среды является одним из наиболее важных вопросов при ведении хозяйственной деятельности предприятия. Экологические факторы оказывают все большее влияние не только на производственные процессы, но также влияют на управление персоналом предприятия, включая сотрудников компаний к вопросу экологической ответственности бизнеса (ЭОБ). Рассмотрим, каким образом организовано управление человеческими ресурсами (УЧР) в вопросе ЭОБ на примере строительных компаний.

Мировая глобализация способствует сокращению природных ресурсов, повышаются выбросы вредных веществ в атмосферу, усиливается проблема утилизации многочисленных отходов, увеличивается загрязнение водоёмов и снижается качество почвы, что, приводит к обострению вопроса сохранения окружающей среды среди общества. Строительная сфера является одним из основных источников антропогенного воздействия на окружающую среду. В основном негативное влияние сфера строительства оказывает на городскую среду и важность экологического фактора в ответственности бизнеса возрастает.

Многие строительные компании до сих пор не проводят комплексный анализ эффективности участия персонала в экологической ответственности бизнеса. Также на практике у большинства строительных компаний отсутствуют система показателей эффективности и измерительная система за вклад управления персоналом в устойчивое развитие предприятия.

В свою очередь задача российской экономики обеспечить экономический рост, развитие промышленности, производства, что в свою очередь вызывает необходимость эффективного использования всех видов ресурсов, в том числе человеческих. Процесс управления развитием подобного капитала, или управления трудовым потенциалом, основанный на принципах системности и социально-экономической эффективности, предусматривает периодическую оценку качества управления [1].

Цель проведенного исследования является – изучение вопроса УЧР в сфере ЭОБ. Для этого необходимо изучить понятие «экологическая ответственность бизнеса», опираясь на законодательство Российской Федерации и сформировать критерии исследования; провести анализ экологической ответственности бизнеса на примере строительных компаний России и Самарской области; определить основные проблемы УЧР в области ЭОБ; дать предложения по совершенствованию УЧР в сфере ЭОБ.

Рассмотрим определение дефиниции «экологическая ответственность». Экологическая ответственность – это способность физического и юридического лица сохранять баланс между потребностями человека и условиями, способными сохранить окружающую среду, способность нести ответственность за принесённый вред или предотвратить его. Экологическая ответственность бизнеса представляет собой этический регламент ведения бизнеса, основанный на сохранении окружающей среды и проведении комплекса природоохранных мероприятий.

Экологичность – это новый тренд бизнеса в производстве товаров, строительстве, оказании услуг и других сферах. Согласно исследованию Nielsen, 81 % людей во всем мире уверены, что бизнес должен заботиться об окружающей среде [2]. Исследование Центра устойчивого бизнеса при Нью-Йоркском университете показывает, что покупатели не все говорят, но на самом деле покупают более устойчивые товары [3].

Экологическая ответственность строительного бизнеса заключается в:

- минимизации загрязнения окружающей среды;
- рациональном использовании природных ресурсов;
- сохранении комфортных условий труда;
- предотвращении изнашиваемости основных фондов, снижении чрезвычайных ситуаций;
- внедрении вторичной переработки промышленных отходов;
- создании и поддержании благоприятных природных условий для населения.

Рассмотрим, как выстроена экологическая ответственность Корпорации «КОШЕЛЕВ», строительные объекты, которой расположены на территории Самарской области и России. Для этого были проведены анализ документации и информации в области устойчивого развития компании на её официальном сайте, а также проведен опрос сотрудников корпорации. Корпорация «КОШЕЛЕВ» – одна из крупнейших многопрофильных строительных компаний России, которая несколько лет занимает лидирующие позиции в строительной отрасли не только в Самарском регионе, но и во всей стране [4].

С 25.03.2020 по 27.03.2020 автором был проведен опрос в онлайн-режиме сотрудников Корпорации «КОШЕЛЕВ», который состоял из двух этапов:

1. Коммуникации с респондентами (три ознакомительных вопроса, касающихся возраста, социального положения и взглядов по отношению к окружающей среде респондентов).

2. Основные вопросы опросника, которые были разделены на две категории:

– вопросы к вышестоящим должностным лицам – об организации рабочего места, методах работы с сотрудниками и экологической ответственности корпорации;

– к рядовым сотрудникам – о местах работы, их мнении о степени экологической ответственности данного предприятия.

Итого были опрошено 20 человек, семь из которых были возрастом от 21 года до 24 лет и являлись временными рабочими (летние сезонные работы), пять человек от 35 лет, имели более высокую должность, полученную в результате упорного труда и повышения квалификации, оставшиеся – люди предпенсионного возраста с разным уровнем дохода.

Так, Корпорация «КОШЕЛЕВ» участвует в ряде проектов, посвященных охране, окружающей среды, проводит конкурсы и предоставляет условия, помогающие минимизировать отходы от производства и строительства зданий

(комплексов). На первоначальном этапе отбора сотрудников на работу взгляды на вопрос устойчивого развития компании не имеет влияния. В дальнейшем сотрудники имеют возможность карьерного роста и повышения квалификации в сфере экологической ответственности. Отзывы клиентов компании, жильцов объектов, построенных Корпорацией «КОШЕЛЕВ», говорит о высокой аварийности фондов, что может негативно влиять на окружающую среду.

При опросе респондентов на тему экологической ответственности строительного бизнеса, отметим, что этот вопрос интересовал в большей степени руководящий состав, чем рядовых сотрудников. Однако должностные лица строительной организации в свою очередь интересуется только вопросами зоны своей ответственности. Все проекты или мероприятия, посвящённые экологии имели под собой не глобальную цель защиты окружающей среды, а, в первую очередь, соответствие нормам и предписаниям вышестоящих органов. Данная ситуация показывает, что предприятие руководствуется не этическими требованиями, а экономическими, чтобы снизить затраты на окружающую среду и нести меньшее количество штрафов.

В целях сохранения окружающей среды используются методы организационного воздействия, которые несут в себе нормы, документы и предписания, а также сдерживающим фактором является дисциплинарное воздействие на объект правонарушения, в случае нарушения границ, предусмотренных в договоре, существует ряд санкций административного характера, в том числе и денежная компенсация ущерба.

Российское административное право выделяет два вида контрольной деятельности – контроль и надзор. Под экологическим контролем понимается деятельность уполномоченных субъектов по проверке соблюдения и исполнения требований экологического законодательства [5]. Организация в любом случае несёт ответственность за причинённый вред ОС, чему способствуют вышеперечисленные методы. Отметим, что компания использует методы социально-психологического и мотивационного стимулирования сотрудников, а также методами административного и правового регулирования обеспечивает сохранность окружающей среды и демонстрирует экологическую ответственность в полной мере.

В заключение стоит заметить, что актуальность вопроса УЧР в сфере ЭОБ это необходимое условие выживания и процветания не только любой цивилизации, но и отдельно взятой компании, что является ключевым аспектом социальной ответственности. Социально ответственные компании должны поставить себе в приоритет вопросы охраны окружающей среды и бережного использования природных ресурсов, а также учитывать социальные, экологические последствия и риски при принятии своих управленческих решений. При этом качество и грамотность управления человеческими ресурсами имеет прямое отражение на уровне работоспособности предприятия, что, в свою очередь, заметно повышает его общий уровень экологической ответственности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Самойлова А.Н. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами организации // «Экономический анализ: теория и практика». – 2007. – № 11 [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.fin-izdat.ru/journal/analiz/detail.php?ID=5577> (дата обращения: 30.04.2020).
2. Ремнева Т. Бизнес с экологическим лицом: ответственность или маркетинговый ход, 2019 [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.forbes.ru/forbeslife/386049-biznes-s-ekologicheskim-licom-otvetstvennost-ili-marketingovyy-hod> (дата обращения: 30.04.2020).
3. Renae Reints, Consumers Say They Want More Sustainable Products. Now They Have the Receipts to Prove It, 2019 [Электронный ресурс]. – URL: <https://fortune.com/2019/11/05/sustainability-marketing-consumer-spending/> (дата обращения: 30.04.2020).
4. Официальный сайт Корпорации «КОШЕЛЕВ» [Электронный ресурс]. – URL: <http://xn--b1afabvedwejl1a2e.xn--p1ai/company> (дата обращения: 30.04.2020).
5. Исмаилова Ш.В. Экологический контроль в строительстве // «Юрисконсульт в строительстве». – 2017. – № 9 [Электронный ресурс]. – URL: <https://panor.ru/articles/ekologicheskiy-kontrol-v-stroitelstve/25792.html> (дата обращения: 30.04.2020).

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ВОЛОНТЕРСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Ширинова А.Г.

*Студент ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: shirinovaa@bk.ru*

Бурлакова Д.Д.

*Студент ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: darya.burlakova.00@inbox.ru*

Научный руководитель – Осипова А.В.

*Преподаватель кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: arinashmidt95@mail.ru*

Анализируются волонтерские организации Самарской области на предмет совершенствования управления их деятельностью. Также предложена структура для эффективного и грамотного распределения волонтерского состава.

Ключевые слова: волонтерская деятельность, эффективное управление, управление волонтерской деятельностью, Самарская область, специалист по работе с волонтерами.

IMPROVING BUSINESS MANAGEMENT VOLUNTEER ORGANIZATIONS IN SAMARA REGION

Shirinova A.G.

*Student, Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: shirinovaa@bk.ru*

Burlakova D.D.

*Student, Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: darya.burlakova.00@inbox.ru*

Scientific supervisor – Osipova A.V.

*Lecturer, Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: arinashmidt95@mail.ru*

In the article, the authors analyze the volunteer organizations of the Samara region with a view to improving the management of their activities. A structure has also been proposed for the effective and competent distribution of volunteer staff.

Key words: volunteer activity, effective management, volunteer management, Samara region, specialist in working with volunteers.

Введение

На сегодняшний день перспективы развития волонтерского движения растут, а именно в рамках масштабных событий. Подготовка и проведение Чемпионата мира по футболу в 2018 году в Самарской области стали уникальным опытом организации работы с волонтерами. Менеджмент волонтерства поставлен на научно-рациональную основу, однако пласт отечественных исследований волонтерской деятельности еще в стадии формирования. Из этого вытекает, что волонтерство как социально-экономическое явление становится объектом исследований в различных областях научного знания. Несмотря на это, полное отражение систематизации работ добровольческих организаций в Самаре остается неясным. В частности, ощущим дефицит в работах, посвященных системам управления волонтерской деятельностью, механизмам привлечения и удержания волонтеров, согласованию интересов в хозяйственной жизни волонтерских организаций, разработке алгоритмов взаимодействия организаторов и участников волонтерского движения. Для решения данных проблем существуют системы управления волонтерской деятельностью.

Цель исследования разработка системы управления деятельностью волонтерских организаций.

Задача состояла в разработке способа взаимодействия волонтеров с коммерческими и некоммерческими организациями.

В результате предпринимаемых в течение последних нескольких лет общественно-государственных усилий по развитию добровольчества в Самарской области наблюдается устойчивый рост числа граждан, особенно молодежи, участвующих в добровольческой деятельности. Сложились благоприятные условия для развития молодежного добровольчества, существует реальная поддержка развития добровольчества со стороны органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных и других некоммерческих организаций.

В Самарской области довольно крупными и активными площадками для молодежного волонтерства на данный момент являются «Самарский Дом Молодежи» и «Студенческий Совет Самарской области». Эти площадки уже не первый год работают и помогают в проведении общественных мероприятий, как коммерческих, так и некоммерческих. Для предотвращения текучки кадров целесообразно будет использовать представленную ниже схему. Рекрутинг и скрининг используются для подбора волонтеров. Тренинги, контроль и оценка, признание используются, как нематериальные способы мотивирования волонтеров.

Для грамотной организации волонтерской деятельности необходима качественная и точная обратная связь от организаций, проводящих какое-либо мероприятие.



Рис. 1. Схема удержания для повторного участия



Рис. 2. Построение партнерских отношений

Для осуществления взаимодействия с волонтерами организации часто прибегают к помощи специалиста по работе с волонтерами, который по сути является промежуточным звеном между организацией и волонтерами. Соответственно, в обязанности специалиста входит решение следующих вопросов:

- поиск и привлечение волонтеров;
- деятельность по их набору и отбору;

- работа с новичками;
- обучение волонтеров;
- мотивирование и система поддержки добровольцев;
- координирование действий волонтеров.

Результаты исследования

В результате анализа управления кадрами волонтерского движения в Самарской области, предложена следующая структура для более эффективного взаимодействия организаций и волонтеров, посредством участия специалиста по работе с волонтерами.

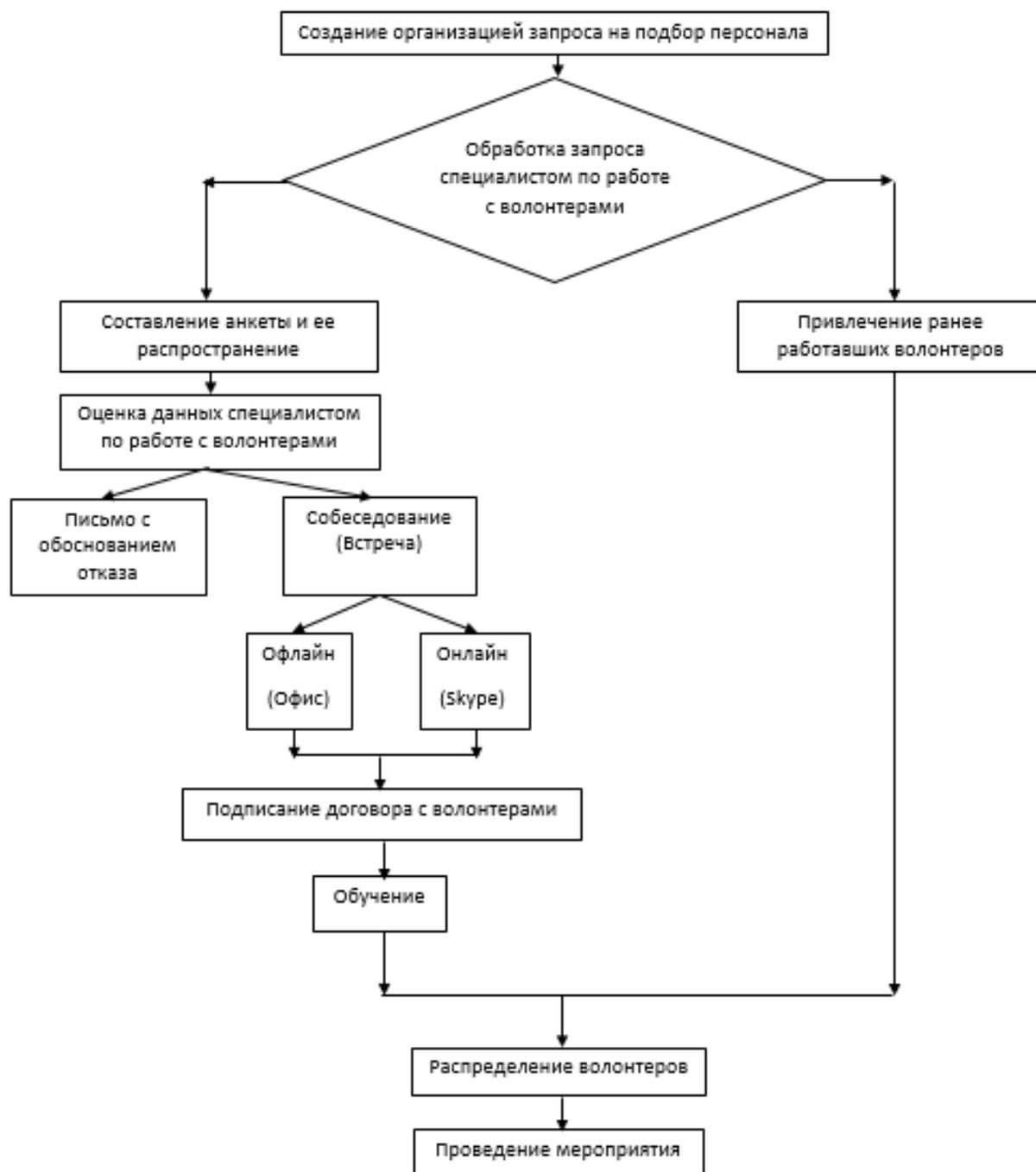


Рис. 3. Схема эффективного использования человеческой силы

Проанализировав структуру данной схемы можно сделать вывод о том, что такой способ набора добровольцев (волонтеров) эффективнее. А именно, привлечение реально заинтересованных в данном мероприятии лиц с помощью анкеты. Также сортировка управляющими лицами «анкетируемых» и определение на тот или иной вид деятельности по способностям и возможностям, то есть четкое обозначение зон ответственности. С помощью данной структуры возможно исключение таких ошибок, как дефицит добровольческой силы, разлад алгоритмов взаимодействия организаторов и участников волонтерского движения, потеря ценных кадров.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Организация волонтерской (добровольческой) деятельности в некоммерческой организации / Авт.-сост. А.В. Ковтун, А.А. Соколов, А.П. Метелев; под ред. Т.Н. Арсеньевой. – М., 2017.
2. Круглова М.С. Совершенствование управления деятельностью волонтерских организаций на примере высших учебных заведений. – Сочи, 2017.
3. Постановление Правительства Самарской области от 23 декабря 2009 г. № 686. О концепции развития и поддержки добровольчества.
4. Пятунина В.М., Гордеева А.А. Современные практики добровольчества в молодежной среде // Педагогика и психология современного образования. – 2019.
5. Рычихина Э.Н., Колбецкая М.В., Петрова Е.В. Управление волонтерской деятельностью в системе воспитательной работы образовательной организации // Вестник Самарского муниципального института управления. – 2020.

СЕКЦИЯ «ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ»

УДК 631.151.16

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОСТАВЛЕНИЯ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ОПЕРАЦИЙ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Батырканов М.Ш.

*К.ф.-м.н., доцент, заведующий кафедрой «Информационные системы в экономике»
Кыргызского государственного технического университета им. И. Раззакова,
г. Бишкек, Кыргызская Республика
E-mail: batyrkanov_myrzabek@mail.ru*

Для обеспечения продовольственной безопасности, роста доходов сельского населения от экспорта сельскохозяйственной продукции, организации конкурентоспособного агропромышленного сектора с передовыми технологиями, отвечающего международным стандартам, необходимо создание и развитие торгово-логистических центров сельскохозяйственной продукции.

Ключевые слова: системы торгово-логистических центров, двухсотмиллионный рынок ЕАЭС, капиталы, услуги, транспортные потоки.

TOPICAL ISSUES OF DRAFTING LOGISTICS IN AGRICULTURE OF THE KYRGYZ REPUBLIC

Batyrkanov M.Sh.

*Candidate of Physical and Mathematical Sciences, Associate Professor,
Head of the Department of Information Systems in Economics,
Kyrgyz State Technical University named after I. Razzakov,
Bishkek, Kyrgyz Republic
E-mail: batyrkanov_myrzabek@mail.ru*

Agricultural organizations using new technologies and meeting the international standards are to create and develop trade logistical centers of the agricultural products. This will provide food security and will help to enrich the incomes and profit of rural population from food products export.

Key words: systems of trade and logistics centers, 200 million EAEU market, capital, services, transport flows.

Кыргызская Республика – небольшое государство в Центральной Азии, 75 % территории которого занимают горы, 40 % – вечные снега и ледники. Сосредоточенные в стране запасы замороженной пресной воды превышают совокупные объемы Альп и гор Кавказа. Природные достопримечательности создают условия для развития туризма. Экономика Киргизии строится на автономном сельском хозяйстве, электроэнергетике, добывающей, легкой, пищевой промышленности и сфере услуг. Горный и пляжный туризм – развивающиеся отрасли национального хозяйства, которые формируют 5,0 % ВВП. Объем ВВП

Киргизии по итогам 2019 года составил около 8,45 млрд долларов, что превышает аналогичный показатель 2018 года на 4,5 %. Об этом сообщила пресс-служба правительства Киргизии.

Объем выпуска промышленной продукции составил более 278,6 млрд сомов (около 3,99 млрд долларов), увеличившись по сравнению с 2018 годом на 21 млрд сомов (около 0,3 млрд долларов).

По данным пресс-службы, увеличение объема промышленного производства произошло за счет роста производства металлических руд, основных металлов, строительных материалов, одежды, добычи сырой нефти, природного газа и угля, а также производства пищевых продуктов. В 2019 году также отмечен рост в строительной отрасли, в сельском хозяйстве и секторе услуг. За 11 месяцев 2019 года отрицательное сальдо торгового баланса сократилось на 465 млн долларов. При этом импорт снизился на 6,6 %, а объем экспорта вырос на 9,4 %. Общий объем внешнеторгового оборота составил 6,2 млрд долларов.

В целях развития рынка сельскохозяйственной продукции и увеличения экспортного потенциала, во исполнение Национальной стратегии устойчивого развития Кыргызской Республики на 2013–2017 годы, утвержденной Указом Президента Кыргызской Республики от 21 января 2013 года № 11, Правительство Кыргызской Республики утвердило основные направления создания и развития системы торгово-логистических центров сельскохозяйственной продукции в Кыргызской Республике и поручило Министерству сельского хозяйства и мелиорации Кыргызской Республики рассмотреть возможность привлечения международных организаций и бизнес-структур на основе государственно-частного партнерства для участия в создании торгово-логистических центров сельскохозяйственной продукции в регионах страны. Для реализации постановления утвержден план мероприятий по созданию и развитию системы торгово-логистических центров сельскохозяйственной продукции в Кыргызской Республике.

В рамках выполнения этого Указа о создании торгово-логистических центров в Кыргызстане было предпринято несколько попыток взаимодействия с зарубежными инвесторами. Так, например, проведены переговоры с компанией «Emi Technologies&Financing» (Израиль, 2014 г.), переговоры с представителями Саудовской Аравии (2013 г.) о строительстве логистического центра. Минсельхоз КР представил в правительство Японии заявку о создании логистических центров в Кыргызстане (2014). В то же время Россия придает большое значение созданию логистического центра на базе аэропорта «Манас» .

На сегодняшний день Кыргызстан занимает в мировом рейтинге торговой логистики 130-е место из 155 по производству сельскохозяйственной продукции и ее реализации.

Крупные логистические центры появятся в Кыргызстане к 2020 году – заявил в мультимедийном пресс-центре Sputnik Кыргызстан. Почти двухсот-миллионный рынок ЕАЭС дает возможность всем желающим конкурировать и

строить свою политику на уровне больших транснациональных корпораций, хотя это и таит определенные риски. В Кыргызстане в 2020 году будут функционировать 7–8 крупных логистических центров и 15 мелких. В стране работают порядка 320 тысяч фермеров. Сейчас они не имеют прямого отношения к фермерскому хозяйству, а просто трудятся на земле. Скоро модель работы изменится, начнется урбанизация. Наше хозяйство должно стать товарным и станет таким. При этом далеко не все бизнесмены в Кыргызстане используют возможность экспортировать свой товар на огромном рынке ЕАЭС. По итогам прогноза, который сделан совместно с учеными Кыргызстана, Казахстана и России, к 2025 году должны заработать все свободы ЕАЭС – капиталов, услуг, товаров и финансов. Сейчас в этой зоне перемещаются только рабочая сила и товары, и то с целым рядом исключений.

Согласно проведенному мониторингу на сегодняшний день в Кыргызстане действуют 11 торгово-логистических центров, в том числе в Сокулукском районе «Агропродукт Азия». Недавно в городе Балыкчы Иссык-Кульской области открылся логистический центр по хранению яблок, абрикосов и других сельскохозяйственных продуктов с объемом 2,5 тонн в год, на стадии проектирования 6 торгово-логистических центров – в городе Ош, в Джети – Огузском районе, в Кочкорском районе, в Ат-Башинском районе и 2 центра в Кара-Бууринском районе. В будущем число таких центров в Кыргызстане составит от 400 до 500. Но инфраструктура действующих торгово-логистических центров ограничена. Так, например, железная дорога имеет лишь республиканский масштаб, а это играет большую роль в функционировании логистических центров как внутри страны, так и в рамках ЕАЭС.

Не первый год в Бишкеке обсуждаются возможности строительства железнодорожной магистрали, которая соединит Китай, Кыргызстан и Узбекистан, а также станет подспорьем для дальнейшего выхода путей на Афганистан и Иран. Стороны пока не могут достичь договоренностей по ширине железнодорожной колеи. До сих пор неизвестно, где будет расположен пункт смены колесных пар. В результате затянувшихся переговоров проект уже двадцатилетие остается на этапе согласования.

В то же время возможности Кыргызстана сильно зависят от казахстанской и российской экономики. Следует отметить, что партнеры Бишкека по ЕАЭС активно работают в сфере продвижения международных транспортных коридоров. Нельзя исключать, что Астана, реализуя программу «Нурлы Жол», продолжит реализовать инфраструктурные проекты и в кыргызстанском направлении. В эту концепцию вписывается и китайский проект ЭПШП. Однако кризисные явления в постсоветском пространстве вынуждают стороны экономить на подобных затратах. То же самое можно сказать и о российских транспортных коридорах международного масштаба. Темпы инфраструктурного строительства в России сегодня не столь высоки, чтобы качественно подключать к МТК новые государства.

Возможно, здесь могут помочь встречные шаги кыргызстанских предпринимателей. Конечно, пока трудно говорить о масштабном строительстве магистралей по примеру Казахстана, однако бизнес уже сегодня может воспользоваться одной перспективной нишей. На территории страны отмечается недостаток логистических складов-хабов. Немаловажно, что затраты на обслуживание подобной инфраструктуры минимальны. При решении этой проблемы кыргызстанским предпринимателям нужно стремиться к технологически сложным формам масштабных логистических складских помещений, так как такие проекты имеют большую ценность на международном и региональном рынках. Здесь Кыргызстану вновь может помочь опыт партнеров по ЕАЭС.

Следует отметить, что открытие недавно в Ат-Башинском районе (январь 2020 г.) китайскими инвесторами (180 млн долларов США) торгово-логистического центра не принесло ожидаемых результатов.

Очевидно, что одним из приоритетных направлений в Кыргызстане является сельское хозяйство. Важная задача – обеспечение продовольственной безопасности страны, для ее выполнения необходим рост сельскохозяйственного производства, повышение его эффективности, улучшение качества продукции, создание соответствующей системы переработки, хранения и реализации продукции. Но решение такой комплексной задачи требует детального анализа и много усилий со стороны руководящих органов и специалистов с учетом мнений разных слоев населения страны. С учетом мнений экспертов и общественности можно разработать концептуальный документ, определяющий, каким будет торговый объект, на какую целевую аудиторию рассчитан, как он будет функционировать и развиваться в дальнейшем.

Концепция ТЦ должна разрабатываться на этапе до начала проектирования и строительства объекта, однако на практике она чаще всего создается в процессе строительства. Как раз это имело место в Ат-Башинском районе. В результате неправильно определены оптимальная площадь и этажность торгового центра, объект неправильно расположен на участке (включая входы/выходы, парковку, подъездные пути и прочее), построено здание неправильной формы, следствием чего будут сложности со сдачей торговых площадей в аренду, допущено множество других ошибок.

Лишь своевременно разработанная концепция позволит, опираясь на анализ транспортных и пешеходных потоков, определить, где оптимально разместить входы в здание (центральный, эвакуационный, разгрузочный, целевой). Только при правильном подходе будут даны четкие ответы на вопросы: какую площадь должно иметь здание, сколько этажей и какую форму, где лучше всего разместить эскалаторы, лифты и лестницы, какие площади должны быть отведены якорным арендаторам, сколько всего арендаторов может быть в торговом центре, какова арендопригодная торговая площадь здания и многие другие.

В том случае, когда уже имеется проект здания или началась стадия активного строительства, концепция также необходима, но она будет опираться на те параметры объекта, которые были заданы при проектировании. Данный вариант предполагает выявление целевой аудитории, детальную проработку тематики и планов этажей, зонирование торгового пространства, прогнозирование маршрутов движения посетителей по торговому центру, определение категорий якорных арендаторов, прогнозирование уровня арендных ставок и доходности объекта, также в рамках концепции прорабатывается стратегия привлечения арендаторов.

Успешность торговых объектов, в отличие от деловых центров, складских комплексов и других объектов коммерческой недвижимости, в наибольшей степени зависит от двух факторов: удачно выбранного местоположения и правильно разработанной концепции. Именно поэтому важно доверить задачу по разработке концепции торгового центра профессионалам.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Национальная стратегия устойчивого развития Кыргызской Республики на период 2013–2017 годы. Утверждена Указом Президента Кыргызской Республики от 21 января 2013 года № 11.
2. Основные направления создания и развития системы торгово-логистических центров сельскохозяйственной продукции в Кыргызской Республике и Министерству сельского хозяйства и мелиорации Кыргызской Республики.
3. Батырканов М.Ш. Задачи многооператорных процессов в логистическом управлении транспортными перевозками // Инновационное управление персоналом: сб. трудов IX Всероссийского межвузовского Кадрового форума им. А.Я. Кибанова (Самара, 26–27 апреля 2018 г.). – Самара, 2018.
4. Статистический бюллетень КР, 2018–2019 гг. – Бишкек, 2019.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ ВУЗОВ

Торобеков Б.Т.

*Д.т.н., профессор, проректор по развитию
Кыргызского государственного технического университета им. И. Раззакова,
г. Бишкек, Кыргызская Республика
E-mail: bekjan2003@mail.ru*

Белекова Г.Ш.

*Доцент кафедры «Менеджмент»
Кыргызского государственного технического университета им. И. Раззакова,
г. Бишкек, Кыргызская Республика
E-mail: gulmira_59@mail.ru*

Азимова А.А.

*Начальник отдела аккредитации и лицензирования,
старший преподаватель каф. «Информатика, программирование и связь»
Ошского технологического университета им. М. Адышева,
г. Ош, Кыргызская Республика
E-mail: alima_kg75@mail.ru*

В статье представлены результаты исследования по разработке и формированию содержания стратегии вузов. Описаны современные вызовы и приоритеты в высшем образовании, обуславливающие предпосылки формирования стратегии вузов. На основе системного анализа и теории современного менеджмента рассмотрены методологические основы порядка разработки, формирования структуры и содержания стратегии вуза. Приведены краткие требования и порядок описания содержания разделов стратегии вузов. В связи с отсутствием единой установленной методологии формирования стратегии вузов работа имеет целью регламентировать ее процессы и представляет практическую значимость для образовательной системы в современных условиях.

Ключевые слова: система высшего образования, вуз, стратегия, анализ состояния, миссия вуза, видение, стратегические цели, ожидаемые результаты, дорожная карта.

IMPROVEMENT OF METHODOLOGY FORMING STRATEGIES OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Torobekov B.T.

*Doctor of Technical Sciences, Professor, Vice-rector for development,
Kyrgyz State Technical University named after I. Razzakov
Bishkek, Kyrgyz Republic
E-mail: bekjan2003@mail.ru*

Belekova G.Sh.

*Associate Professor, Department of Management,
Kyrgyz State Technical University named after I. Razzakov
Bishkek, Kyrgyz Republic
E-mail: gulmira_59@mail.ru*

Azimova A.A.

*Head of Accreditation and Licensing Department,
Senior Lecturer, Department of Informatics, Programming and Communication,
Osh Technological University named after M. Adyshev,
Osh, Kyrgyz Republic
E-mail: alima_kg75@mail.ru*

The article presents the results of a study on the development and formation of the content of the strategy of universities. Presented are the modern challenges and priorities in higher education, which determine the prerequisites for the formation of a university strategy. Based on a system analysis and the theory of modern management, the methodological foundations of the order of development, formation of the structure and content of the university's strategy are considered. Brief requirements and the procedure for describing the content of sections of the university strategy are given. Due to the lack of a single established methodology for the formation of a university strategy, the work aims to regulate its processes and is of practical importance for the educational system in modern conditions.

Key words: higher education system, university, development strategy, state analysis, university mission, vision, strategic goals, expected results, roadmap.

Введение. Система высшего образования находится в постоянном движении, реагируя на вызовы внешней и внутренней среды, адаптируясь к их изменяющимся потребностям и одновременно воздействуя на состояние этих сред и их требования. Роль и место высшего образования в настоящее время становятся более значимыми, что обусловлено задачами перехода стран на инновационный путь развития и к цифровой экономике, что также образует новые дополнительные функции перед вузами. Все это требует необходимости эффективно реагировать на изменения, происходящие в образовательной системе по требованию потребителей образовательных услуг и адаптироваться в быстро меняющихся условиях [1, с. 184; 7, с. 220].

Внедрение современных методов и технологий организации и управления деятельностью вузов согласно современным приоритетам развития высшего образования, необходимость совершенствования эффективности результатов реализации бизнес-процессов деятельности вузов и обеспечения их оптимальной структуры, а также интеграция в мировую практику информационного сотрудничества и системы оценки деятельности вузов создают предпосылки разработки и реализации стратегии развития вузов [6, с. 20].

Актуальность темы и постановка задачи. Современные тенденции развития образовательной системы характеризуются существенными структурными преобразованиями в вузах, интеграционными процессами в образовании и науке, резким ростом конкуренции на рынке образовательных услуг, повышением роли инновационных знаний, цифровой трансформацией, финансово-ресурсными ограничениями. Все это приводит к переориентации деятельности вузов, необходимости существенного изменения методов, средств и моделей управления вузом, а также обеспечения саморегулирования и самоорганизации при изменившихся ус-

ловиях. В этих условиях к эффективной форме системы управления, позволяющей обеспечить оптимальную деятельность в современных условиях, относят развитие на основе стратегии [1, с. 186; 5, с. 33; 6, с. 21].

Основной целью стратегии вуза должно стать создание саморазвивающейся, эффективной системы всего комплекса деятельности, которая будет действовать экономическому подъему страны и ее устойчивому развитию в условиях быстроменяющегося мира, совершенствованию квалификации человеческих ресурсов, обеспечению кадрами, готовыми и способными работать в реалиях современного мира и удовлетворению образовательных запросов личности, общества, государства.

В связи с отсутствием установленной методологии процесса разработки стратегии вузов в стране имеется необходимость регламентировать ее процессы, осуществление которого представляет практическую значимость для образовательной системы в современных условиях [3, с. 5]. Также следует отметить, что процесс разработки стратегий развития в системе образования страны пока еще законодательно не урегулирован, в документах стратегического характера вузы применяют различные методы и терминологию.

На основании вышеизложенного разработка методологии формирования стратегии вузов представляет актуальную задачу [5, с. 34; 8, с. 125]. Поэтому для обеспечения соответствия деятельности вузов современным вызовам на основе системного подхода необходимо произвести обоснование и выбор принципов, методик и модели формирования стратегии в единой методологической основе, что является постановкой задачи данного исследования.

Результаты исследования и рекомендации. Методология и методы исследования разработки и формирования документа стратегии основывались на принципах системного анализа и теории современного менеджмента, сформулированных в международных стандартах качества [6, с. 21]. По результатам исследования рекомендуется структура и порядок формирования стратегии вузов.

В разрабатываемой стратегии развития вуза рекомендуется следующая типовая структура, включающая разделы [1, с. 204; 5, с. 35; 6, с. 21]:

- введение;
- анализ и обобщенная оценка современного состояния деятельности вуза;
- миссия и стратегическое видение;
- стратегические приоритеты;
- стратегические цели и задачи;
- стратегический план развития вуза;
- формирование плана мероприятий по каждой стратегической цели;
- механизм реализации стратегии.

Введение стратегии. Во введении необходимо сформулировать назначение и актуальность стратегии развития, указать нормативно-правовые акты по вопросам управления высшим образованием. Введение должно содержать

краткий анализ положения дел по развитию, цели и задачи разработки стратегии, краткое описание ожидаемого результата.

Анализ и обобщенная оценка современного состояния деятельности вуза. Данный раздел включает в себя следующие подразделы: [2, с. 31; 3, с. 102–104]:

– анализ внешней среды, содержащий анализ текущей ситуации и влияния глобальных факторов внешней среды;

– анализ внутренней среды, содержащий анализ сильных и слабых сторон деятельности вуза.

В данном разделе приводится также анализ и описание существующих и потенциальных угроз и рисков и определение возможностей для достижения целей вуза.

Параметры воздействия на вуз внешней среды определяются по схеме PEST-анализа. Он предназначен для выявления политических (Policy), экономических (Economy), социальных (Society) и технологических (Technology) факторов окружающей среды, оказывающих воздействие на функционирование и перспективу развития вуза. В результате анализа выявляются критичные для вуза факторы и предусматриваются меры для их нейтрализации.

Для анализа данных и тенденций развития вуза используют SWOT-анализ, который позволяет получить представление о сильных (strengths) и слабых (weaknesses) сторонах, а также выявить возможности (opportunities) дальнейшего развития, и угрозы (опасности) (threats), которые могут возникнуть в ближайшем будущем [2, с. 31].

На основании составленной матрицы SWOT формулируются цели развития вуза, достижение которых позволит отразить угрозы, воспользоваться возможностями, опереться на свои сильные стороны и устранить некоторые из слабых сторон [9, с. 233].

Для анализа и оценки современного состояния вуза, обоснования предпосылки его развития данный раздел содержит краткое описание исходных базовых характеристик вуза как субъекта образовательной и научной деятельности [9, с. 234].

На основе анализа особенностей и конкурентных преимуществ с учетом специфики вуза формируется референтная группа вузов. Анализ референтной группы вузов позволит выделить сильные стороны и наилучшие практики, которые способствуют формированию целевой модели вуза.

Миссия и стратегическое видение. Миссия соответствует задачам, которые ставит перед вузом государство, и содержит основное предназначение вуза в контексте поставленных государством задач, выполняемых им функций, направлений деятельности и развития системы высшего образования [2, с. 30].

Видение определяет позиционирование вуза к концу прогнозного периода в контексте выполняемых функций. Выяснение и определение факторов будущего вуза, выбор направления его развития, применения методов, технологий,

ресурсов в перспективной деятельности и планирование ожидаемых результатов формируют стратегическое видение вуза.

Миссия – это концептуальное намерение двигаться в определенном направлении. В ней обычно детализируется статус вуза, описываются основные принципы его работы, действительные намерения руководства, а также дается определение наиболее важных ее главных характеристик.

Формулирование стратегических приоритетов развития. Исходя из анализа состояния дел и набора выявленных проблем необходимо сформировать перечень приоритетных направлений деятельности. В рамках каждого из предлагаемых приоритетов направлений деятельности необходимо поставить основные задачи, которые предстоит решить для достижения поставленных целей.

Формулировка стратегических приоритетов развития вуза должна базироваться на анализе его исходных характеристик и соответствовать его миссии. Реализация стратегических целей должна способствовать достижению миссии вуза.

Стратегические цели и задачи развития. В разделе формулируется главная цель развития и приводятся основные задачи реализации стратегии развития вуза [3, с. 77].

В менеджменте организаций при постановке целей и задач рекомендовано использовать SMART-метод [3, с. 73]. Согласно данному методу поставленная цель стратегии для реализации соответствующими исполнителями и ответственными лицами должна отвечать определенным критериям.

Стратегическая цель определяется исходя из миссии и представляет собой отражение тех областей деятельности, где вуз имеет наибольшее воздействие на решение соответствующих социально – экономических задач.

Задачи стратегического развития призваны конкретизировать намеченную цель в сфере решений, принимаемых органами управления на всех уровнях организационной структуры.

Стратегический план развития вуза. Стратегический план развития вуза – это система мероприятий, направленных на реализацию намеченных задач, и устанавливающая порядок, последовательность и ориентировочные сроки их осуществления, а также систему количественных и качественных показателей (индикаторов) развития вуза (структур), определяющих содержание, динамику и тенденции её развития.

В разделе вузами обычно формулируются стратегические цели развития, характеризующие основные направления деятельности.

Достижение стратегических целей осуществляется на основе соответствующих задач. Задачи, в соответствии со стратегическими целями вуза, имеют целью конкретизацию приоритетных направлений развития и способов деятельности.

Для каждой стратегической цели в программе реализации должны быть представлены количественно измеримые показатели (индикаторы), характеризующие уровень достижения цели к концу планового периода. Описание стратегического плана с качественными и количественными данными рекомендуется привести в табличной форме (приложение 1).

Стратегический план развития вуза должен содержать основные показатели развития каждого из ключевых направлений деятельности, включая деятельность структурных подразделений и устанавливать стратегические приоритеты вуза (структур) по отдельным направлениям деятельности.

План мероприятий по реализации стратегии. В заключительной части планы развития стратегических направлений трансформируются в целевые программы и планы конкретных мероприятий с необходимыми ресурсами

В целях реализации разработанной стратегии в последнее время большое распространение получают дорожные карты. Дорожные карты применяются как инструмент реализации стратегии и могут выступать как обобщающий документ директивного планирования.

Механизм реализации стратегии. Реализация мероприятий стратегии развития вузов обуславливает необходимость разработки эффективных механизмов управления стратегией. Механизм реализации стратегии должен представлять собой увязанный по ресурсам, исполнителям и срокам осуществления комплекс мероприятий по выполнению стратегических задач в виде целевых программ на уровне вуза и его структурных подразделений.

Заключение. Стратегия вуза как модель управления его развитием должна управляться как в процессе разработки, так и реализации. Разработка стратегии представляет собой формирование плана действий, которые будут осуществлены в последующем по соответствующим направлениям деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Воробьев А.Е., Торобеков Б.Т. Модернизация российского высшего образования в ответ на вызовы современности: монография. – М.: КноРус, 2014. – 230 с.
2. Кирилина Н.А. Стратегические подходы к развитию вуза // Научный журнал «Вестник Ассоциации вузов туризма». – 2011. – № 1. – С. 27–32.
3. Разработка стратегии образовательного учреждения: методические рекомендации / О.Б. Веретенникова, Н.В. Дрантусова, А.К. Ключев, Е.А. Князев, С.В. Кортов, В.И. Майданик, Л.А. Малышева, Л.Н. Попова; под ред. Е.А. Князева, А.К. Ключева. – Екатеринбург, 2007. – 408 с. (Библиотека журн. «Университетское управление: практика и анализ»).
4. Титова Н.Л. Стратегическое развитие российских вузов. – М.: ГУ-ВШЭ, 2008. – 279 с.
5. Торобеков Б.Т., Белекова Г.Ш., Азимова А.А. О стратегии развития вузов в современных условиях // В сб.: Инновационное управление персоналом. Сборник трудов IX Всероссийского межвузовского Кадрового форума им. А.Я. Кибанова; отв. ред. Г.П. Гагаринская. – 2018. – С. 33–38.
6. Торобеков Б.Т. О совершенствовании стратегии развития вузов // Известия вузов. – 2015. – № 1. – С. 20–23.
7. Торобеков Б.Т., Белекова Г.Ш. Основы развития теории и практики стратегии вузов // Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. – 2016. – № 12. – С. 219–222.
8. Торобеков Б.Т. Современное состояние системы управления и предпосылки стратегического развития вузов в Кыргызской Республике // В сб.: Образовательная среда вуза: ресурсы, технологии. Амурский государственный университет. – 2015. – С. 124–127.
9. Торобеков Б.Т., Белекова Г.Ш. SWOT-Анализ в формировании стратегии развития вузов // AlatauAcademicStudies. – 2016. – № 1. – С. 231–241.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Стратегические цели и задачи по направлениям развития и ожидаемые результаты

Стратегические цели	Задачи	Целевые показатели (индикаторы)	Ед.изм.	Ожидаемые результаты по этапам реализации (гг.)		
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ № 1. _____						
Формулировка цели № 1 _____	Задача № 1 _____ Задача № 2 _____ Задача № 3 _____					
Формулировка цели № 2 _____	Задача № 1 _____ Задача № 2 _____ Задача № 3 _____					
Формулировка цели № 3 _____	Задача № 1 _____ Задача № 2 _____ Задача № 3 _____					
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ № 2. _____						
Формулировка цели № 1 _____	Задача № 1 _____ Задача № 2 _____ Задача № 3 _____					

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

Бабордина О.А.

К.э.н., доцент

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: olgababordina@rambler.ru

Гаранина М.П.

К.э.н., доцент

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: garaninamarina@ya.ru

Научное исследование содержит информацию о стратегическом направлении развития нефтегазовой отрасли в условиях цифровизации производственных бизнес-процессов. Важным ресурсом в обеспечении бизнеса информацией с помощью цифровых программных устройств является персонал предприятия. В статье сформулированы профессиональные компетенции, обеспечивающие выполнение персоналом своих функциональных обязанностей с учетом новых знаний, умений и навыков, приобретаемых в рамках переподготовки кадров и внедрения необходимых профессий в производственный процесс.

Ключевые слова: кадровая стратегия, цифровизация, профессиональные компетенции, персонал, гибкость производства, система управления персоналом, конкурентоспособность предприятия, нефтегазовая отрасль.

PERSONNEL DEVELOPMENT STRATEGY IN THE CONDITIONS DIGITALIZATION OF THE OIL AND GAS INDUSTRY

Babordina O.A.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Samara State Technical University,
Samara, Russia*

E-mail: olgababordina@rambler.ru

Garanina M.P.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Samara State Technical University,
Samara, Russia*

E-mail: garaninamarina@ya.ru

The scientific study contains information on the strategic direction of the development of the oil and gas industry in the context of digitalization of production business processes. An important resource in providing business information with digital software devices is the personnel of the enterprise. The article formulates professional competencies that ensure that staff fulfill their functional duties taking into account new knowledge, skills acquired in the framework of retraining of personnel and the introduction of the necessary professions in the production process.

Key words: HR strategy, digitalization, professional competencies, personnel, production flexibility, personnel management systems, enterprise competitiveness, oil and gas industry.

Кадровая политика, обеспечивающая эффективность деятельности предприятия и определяющая стратегическое направление в его целях и задачах является составным элементом системы управления персоналом.

Анализ концепций роли кадров в производстве, представленный российскими и зарубежными учеными в области стратегического менеджмента, показывает влияние соответствующего жизненного уклада и научно-технического прогресса на определение нужных профессиональных компетенций персонала в деятельности предприятия [1].

В современных условиях цифровизации меняется система управления персоналом, исключаются не производительные его функции, создаются новые профессиональные компетенции. Разработка и дальнейшее развитие данных факторов обеспечивает гибкость производства, которое создает конкурентные преимущества предприятия. Данный факт и определяет необходимость и актуальность исследования, направленного на формирование стратегических направлений развития нефтегазовой отрасли в условиях цифровизации.

Цифровизация – это передачи необходимой информации и взаимодействия субъектов с помощью цифровых устройств. В современных условиях цифровизация создает благоприятные предпосылки для развития инновационных технологий, принятия эффективных управленческих решений, на основе комплексного анализа в сжатые сроки, оптимизации производственных ресурсов. Оперативное внедрение инициатив и гибкое управление их реализацией, повышает уровень конкурентоспособности предприятия и степень его влияния на соответствующем рынке.

Цифровые инструменты, используемые в управлении производством, должны находиться в руках специалистов, обладающих соответствующими профессиональными компетенциями, которые обеспечиваются знаниями, умениями и навыками. Автоматизация рабочих процессов и перевод их в электронный формат высвобождает время сотрудников. Высвободившийся временной ресурс сотрудников необходимо направить на выполнение более важных и интересных задач. Это предполагает создание новых профессий и утрачивание старых.

Цифровизация предприятия основана на внедрении новых технологий, ставших доступными для бизнеса: аналитика больших данных и онлайн-обучение, искусственный интеллект, роботизация, 3D-печать, облачные вычисления.

В основе цифровизации лежат люди и технологии, обеспечивающие соответствующий инновационный процесс. Важную роль играют специалисты, которые развивают цифровую среду, и работники, которые ее используют для поиска, анализа данных, выработке и реализации управленческих решений. Соответственно, необходимо подготовить квалифицированных ИТ-специалистов и обеспечить повышение цифровой грамотности всего персонала предприятия.

Следовательно, одним из приоритетов кадровой стратегии является направление инвестиций на переподготовку персонала для получения соответствующих профессиональных компетенций. В настоящее время компании нуж-

даются в сотрудниках, которые способны использовать и поддерживать внедренные в бизнес информационные технологии.

Вторым приоритетом является развитие технологий, которые формируют инфраструктуру, необходимую для цифровой трансформации рынков. Она включает в себя:

- коммуникационные инструменты, обеспечивающие быструю и качественную передачу защищенной информации;
- технологическое обеспечение основных бизнес-процессов предприятий, включая инфраструктуру доступа и хранения данных;
- программные и управленческие решения для перевода документов из бумажной формы в цифровую структуру и обратно.

Государство является регулятором в становлении цифровой экономики, обеспечивая благоприятную среду в правовой, социальной и экономической сфере. В послании Федеральному собранию Президент РФ В.В. Путин отметил особо важные направления в реализации стратегии развития информационного общества, которыми являются:

- создание отечественных цифровых платформ;
- внедрение сетей передачи данных пятого поколения;
- разработка законодательной базы, регулирующей применение новых технологий.

Согласно исследованию KPMG, одной из крупнейших в мире сетей, оказывающих профессиональные услуги, к настоящему моменту шесть из десяти промышленных предприятий в мире уже имеют разработанную программу цифровой трансформации. При этом четверть предприятий имеют горизонт программы менее 12 месяцев, в то время как большинство (61 %) планируют реализовать имеющуюся программу за один-три года. Однако данные показатели, как в мире, так и в России, в большей мере отражают уровень развития крупнейших предприятий – лидеров отрасли [2].

Современные технологии, по оценке экспертов KPMG, в несколько раз помогают сократить операционные затраты и повысить производительность на месторождениях нефти и газа. Наиболее популярной моделью является интеллектуальное месторождение. К 2020 году мировой рынок роботов и искусственного интеллекта достигнет 152,7 млрд долл. США, что способно повысить производительность компаний на 30 %. Нефтегазовой отрасли необходимо усилить влияние цифровизации и роботизации на свои бизнес-процессы для эффективности деятельности компании в нестабильных ценовых условиях на рынке углеводородов [2].

В соответствии с профессиональным стандартом «Буровой супервайзер в нефтегазовой отрасли», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27 ноября 2014 года № 942н., выполнение трудовой функции «Координация и управление работой бурового и сервисных подрядчиков на буровой площадке» должна обеспечиваться через следующие трудовые действия [3]:

– контроль организации процесса бурения скважин в соответствии с договорными обязательствами между заказчиком и буровым и сервисными подрядчиками;

– мониторинг хода работ, координация действия подрядчиков при корректировке производственного процесса;

– согласование оперативных решений, сменных заданий;

– оценка и подтверждение выполненных объемов работ подрядчиков.

Эффективность реализации данных процессов зависит от инструментов, обеспечивающих их быстрое внедрение.

Производственный процесс бурения скважин представляет собой цикл следующих работ: вышкомонтажные работы, углубление скважин, их крепление, освоение и испытание. Специалист, обеспечивающий управление данными работами называется супервайзер. Данная профессия является относительно молодой в нефтедобывающей отрасли. Однако эффективность бурения нефтяных и газовых скважин зависит не только от оперативного принятия решения в процессе производства на основе реальных промысловых данных, но и от инфраструктуры, необходимой для цифровой передачи информации. Буровые супервайзеры на скважине обрабатывают огромное количество информации и в условиях непредвиденных обстоятельств принимают обоснованные решения. Супервайзер по бурению поддерживает постоянную связь с менеджером проекта, инженером и координатором, чтобы максимально уменьшить риски и обеспечить эффективное и безопасное проведение работ.

В заключение следует сказать, что внедрение цифровых технологий в современных условиях является важным направлением в развитии нефтегазовой отрасли. Реализация производственных задач, обеспечивающих рост производительности труда, проведение комплексного анализа большого банка данных, сокращение времени на принятие управленческих решений, подготовку и структурирование отчетных данных о выполнении задания и быстрое реагирование на непредвиденные условия, возникающие в процессе производства возможна при наличии соответствующих квалифицированных кадров и коммуникационных инструментов. Реализация поставленных задач, обеспечивается новыми или дополнительными профессиональными компетенциями работников, поэтому руководители предприятий должны направлять инвестиции на переподготовку персонала или повышение их квалификации для приобретения знаний, умений и навыков, способствующих внедрению цифровых технологий и возможности гибкого входа и выхода из проектов в условиях рискованных инвестиций в новые технологии.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Егоршин А.П. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Электрон. текстовые данные. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 352 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). – Режим доступа: <http://www.dx.doi.org/10.12737/1685>. – ISBN 978-5-16-100730-3. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1067790> (обращение 1.04.2020).
2. Опыт работы КПМГ с компаниями нефтегазового сектора <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2018/03/ru-ru-oil-and-gas-2018.pdf> (обращение 1.04.2020).
3. Профессиональный стандарт «Буровой супервайзер в нефтегазовой отрасли».

ФОРМИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Гаранина М.П.

К.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: garaninamarina@ya.ru

Бабордина О.А.

К.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: olgababordina@rambler.ru

Шехова Н.В.

Профессор

*Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ (РАНХиГС), Северо-Западный институт управления (СЗИУ),*

г. Санкт-Петербург, Россия

В статье содержится информация о целесообразности формирования и управления кадровым резервом современного предприятия. Рассмотрены методы подбора и оценки кандидатов в резерв.

Ключевые слова: система управления персоналом, кадровый резерв, методы подбора, оценка персонала, эффективность управления.

FORMATION AND MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES RESERVE OF THE ENTERPRISE

Garanina M.P.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: garaninamarina@ya.ru

Babordina O.A.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: olgababordina@rambler.ru

Shekhova N.V.

*Professor, Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President
of the Russian Federation (RANEPA), North-West Institute of Management (SZIU),
Saint-Petersburg, Russia*

The article contains information about the feasibility of forming and managing the personnel reserve of a modern enterprise. Methods of selection and evaluation of reserve candidates are considered.

Key words: personnel management system, personnel reserve, selection methods, personnel evaluation, management efficiency.

Опыт ведущих предприятий свидетельствует о важности четкого формулирования кадровой стратегии предприятия и формирования кадрового резерва.

Необходимость работы с кадровым резервом заключается в том, что движение персонала на предприятии не должно быть хаотичным, напротив, оно должно быть спланированным и вписываться в общую концепцию развития предприятия и формирования его кадрового потенциала.

Приоритетной целью работы с кадровым резервом является создание подготовленных к управлению в новых условиях специалистов, обеспечение непрерывности и преемственности управления, его совершенствование на основе отбора, подготовки и выдвижения кадров, способных эффективно и профессионально реализовывать цели и задачи соответствующего структурного подразделения. Эффективность использования кадрового резерва обеспечивает:

- качественный отбор и целевую подготовку кандидатов на выдвижение;
- уменьшение периода адаптации специалистов, вновь назначенных на управленческие должности;
- рост профессионализма и повышение качественного состава специалистов [2].

Наличие кадрового резерва позволяет на плановой основе готовить кандидатов на подлежащие замещению вакантные должности, организовывать обучение и стажировку специалистов, включенных в резерв, эффективно их использовать на различных направлениях и уровнях в системе управления бизнесом.

Выделяют следующие этапы формирования кадрового резерва:

- 1) предварительная оценка кандидатов для их зачисления в резерв;
- 2) отбор кандидатов в кадровый резерв;
- 3) зачисление в резерв;
- 4) подготовка резервистов;
- 5) оценка готовности кадрового резерва.

Все эти этапы важны в формировании резерва, но приоритетным является система подготовка. Для этого службы управления персоналом разрабатывают индивидуальные планы подготовки резервистов, которые взаимосвязаны с карьерными планами персонала.

С кандидатами для зачисления в резерв проводятся различные процедуры отбора с целью выявления их управленческого потенциала и последующего прохождения программ подготовки.

Отбор следует проводить в два этапа:

Первый этап – предварительный отбор, который определяет соответствие кандидата требованиям, необходимым для зачисления в кадровый резерв.

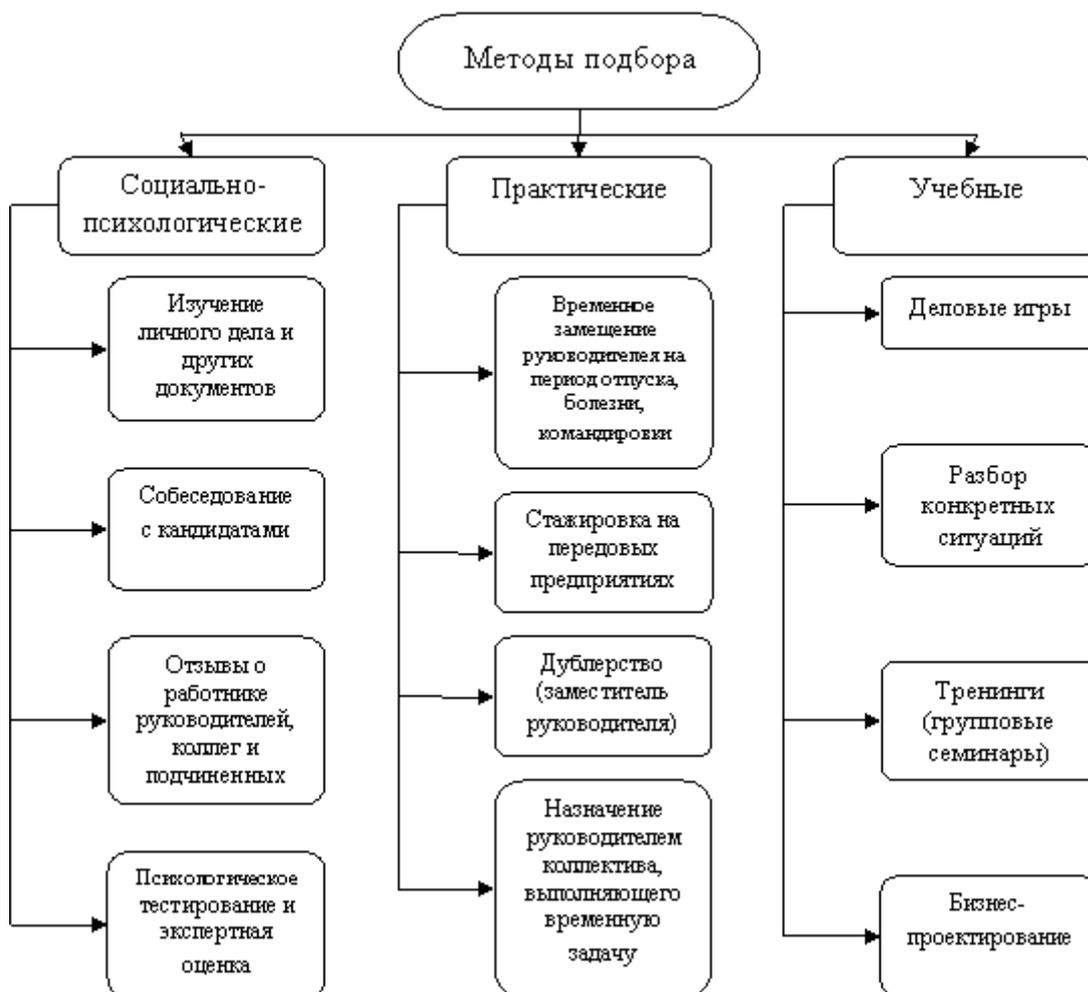
Второй этап – основной отбор, преследующий своей целью оценку профессиональных и деловых качеств резервистов и их соответствие составленному профилю должности для каждой из позиций. В качестве примеров оцениваемых

деловых качеств можно рассматривать: навыки организации и планирования работы; умение анализировать информацию и принимать управленческие решения; лидерские качества и стремление к достижению результатов; ответственность и открытость новому; стремление к постоянному развитию.

В качестве методов оценки целесообразно использовать ассесмент-центр, анализ результатов работы, кейс-тестинг, интервью по компетенциям, профессиональное и личностное тестирование. Источником дополнительной информации является экспертная оценка сотрудника по методу 360 градусов.

В результате этого этапа формируется окончательный список кандидатов для зачисления в кадровый резерв.

Методы подбора кандидатов в резерв показаны на рисунке.



Классификация методов подбора кандидатов в резерв [2]

Самое большое распространение получили следующие методы:

- биографический метод – изучение личных дел работников;
- интервью – получение устных и письменных характеристик от работников;
- экспертиза – обобщение мнений независимых экспертов;
- психологические тесты самооценки работников.

Ежегодно следует проводить контроль всех достигнутых резервистами результатов, и вносить изменения в запланированные мероприятия. При этом нужно учитывать, что, находясь в резерве, кандидаты готовятся к дальнейшей руководящей работе, осуществляют профессиональный и личностный рост.

Невозможность осуществить рост внутри предприятия может способствовать смене места работы специалистом, в результате чего все затраченные на подготовку и обучение работника денежные средства и организационные усилия могут оказаться напрасными.

Таким образом, следует заключить, что работа с кадровым резервом носит целенаправленный и системный характер, обеспечивая предприятие необходимым персоналом.

Целесообразность в создании кадрового резерва заключается в следующем:

- в достижении стратегических целей предприятия;
- в повышении готовности персонала предприятия к организационным изменениям;
- в обеспечении преемственности в управлении;
- в повышении мотивации сотрудников предприятия;
- в улучшении финансового положения предприятия.

Работать эффективно – значит добиваться наибольших результатов при меньших затратах средств, времени и труда. Для того чтобы оценить эффективность системы управления персоналом, следует выработать систему оценки, позволяющую установить действительную ситуацию в области менеджмента, выявить слабые места и дать рекомендации для его улучшения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Издательство Юрайт, 2017.
2. Егоршин А.П. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 352 с. – Режим доступа: <http://www.dx.doi.org/10.12737/1685>

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПРОДУКЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Герасимов Б.Н.

Д.э.н., профессор

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: boris0945@mail.ru

Рассмотрены основы управления качеством продукции на предприятии. Представлена новая технология реализации процесса управления качеством продукции. Для более эффективной реализации данной технологии были разработаны мероприятия по развитию процесса управления качеством продукции предприятия. Показан прогноз важнейших экономических показателей деятельности предприятия.

Ключевые слова: предприятие, качество, управление, процесс, технология, мероприятия, экономическая эффективность.

DEVELOPMENT OF THE PRODUCT QUALITY MANAGEMENT PROCESS COMPANIES

Gerasimov B.N.

Doctor of Economics, Professor,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: boris0945@mail.ru

The paper considers the basics of product quality management at the enterprise. A new technology for implementing the product quality management process is presented. For more effective implementation of this technology, measures were developed to develop the quality management process of the company's products. The forecast of the most important economic indicators of the enterprise is shown.

Key words: enterprise, quality, management, process, technology, measures, economic efficiency.

В развитых странах особое внимание уделяется процессу управлению качеством продукции, особенно тем подразделениям, которые влияют на качество выпускаемой продукции или предоставляемой услуги. Добиться более эффективного экономического результата предприятиям позволяет разработка и применение новых методов к управлению качеством продукции [6].

Управление качеством продукции на предприятиях является основной частью производственного процесса, так как направлено, в первую очередь, не на выявление дефектов или брака в готовой продукции, а на проверку качества изделия на всех стадиях его изготовления [7, 8].

Использование научных основ управления качеством и правильный выбор направления и методов производства, системный и процессный подход к улучшению качества выпускаемой продукции позволяют обеспечить наибольший эффект мероприятий по повышению качества продукции [9].

Повысить эффективность производства и принимаемых управленческих решений можно путем совершенствования процесса управления качеством продукции на предприятии. Проблемы качества зародились и проявились с развитием общественного производства [10].

Качество продукции – степень выполнения требований совокупностью собственных характеристик, такое определение дает международный стандарт ИСО 9000:2000 [11]. Управлением качеством называют действия, использующие методы и виды деятельности оперативного характера в целях удовлетворения требований к качеству [14]. Принципы системности, непрерывности и целенаправленности являются основными принципами управления качеством.

Системой управления качеством (система качества) называют совокупность руководителей предприятия и подразделений, взаимодействуя с другими руководителями в соответствии с установленным порядком, выполняют свои функции по управлению качеством определёнными методами [4].

Рассмотрим процесс управления качеством продукции ООО «Самара-Авиа», которое зарегистрировано в 2001 г. ООО «Самара-Авиа» осуществляет следующие виды деятельности: проектирование и производство двигателей, турбин, металлических конструкций и изделий и механического оборудования.

Предприятие работает в следующих отраслях промышленности: машиностроение и металлообработка; химическое и нефтяное машиностроение; производство нефтегазоперерабатывающего оборудования.

Анализ действующего процесса управления качеством продукции ООО «Самара-Авиа» позволил выявить ряд недостатков, в т. ч. осуществление локальных мероприятий по повышению качества продукции, нехватка высококвалифицированного персонала, отсутствие аналитики по динамике показателей качества продукции, недостаточная информация о качестве объектов.

Для решения проблем качества продукции ООО «Самара-Авиа» была разработана технология развития процесса управления качеством продукции (см. рисунок).

При проведении всех работ по совершенствованию технологии процесса управления качеством продукции необходимо использование профессионалов в области управления качеством продукции [5].

1. Подготовка

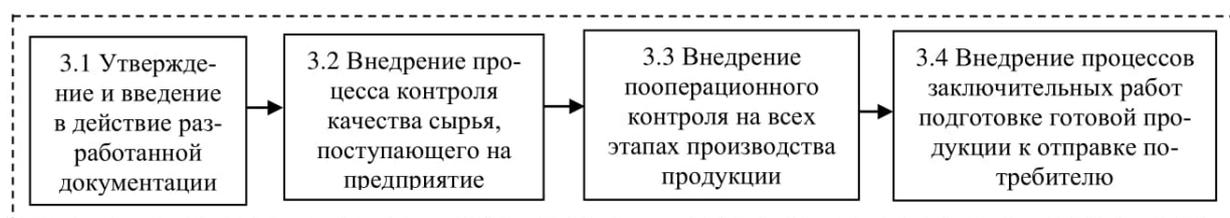


2. Проведение

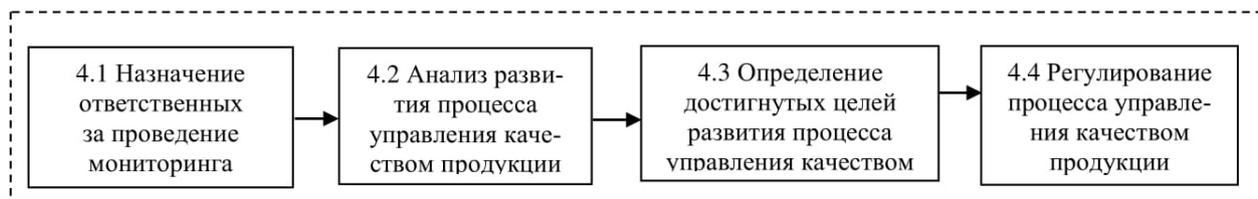


Технология развития процесса управления качеством продукции

3. Заключительные операции



4. Мониторинг



Технология развития процесса управления качеством продукции
(окончание рисунка)

Для успешной реализации технологии процесса управления качеством продукции, необходимо реализовать следующие мероприятия (табл. 1).

Таблица 1

Мероприятия по развитию процесса управления качеством продукции в ООО «Самара-Авиа»

Наименование мероприятия	Средства реализации	Ожидаемые результаты
1. Установить требуемые значения показателей качества.	1.1 Анализ обращений, жалоб, претензий заказчика 1.2 Анализ причин брака 1.3 Разработка технической документации (технических регламентов, стандартов, норм)	1.1 Повышение качества услуг и продукции 1.2 Повышение удовлетворенности заказчика 1.3 Снижение количества бракованной продукции
2. Специализация видов контроля (входной контроль, контроль готовой продукции).	1.1 Создание подразделений ОТК 1.2 Повышение квалификации персонала 1.3 Найм нового персонала	1.1 Повышение качества контроля на всех этапах производства продукции 1.2 Снижение количества бракованной продукции 1.3 Повышение качества услуг и продукции
3. Контроль качества на всех этапах производства продукции	1.1 Созданий бюро технического контроля в цехах и на участках предприятия 1.2 Повышение квалификации персонала 1.3 Наем нового персонала	1.1 Снижение количества бракованной продукции 1.2 Снижение материальных и временных потерь предприятия 1.3 Повышение качества услуг и продукции

Наименование мероприятия	Средства реализации	Ожидаемые результаты
4. Повышение качества входного контроля	1.1 Выбор надежных поставщиков 1.2 Разработка технической документации 1.3 Повышение квалификации персонала 1.4 Материальное стимулирование персонала	1.1 Снижение количества бракованной продукции 1.2 Снижение материальных и временных потерь предприятия 1.3 Повышение качества услуг и продукции
5. Повышение качества контроля проведения вспомогательных работ	1.1 Специализация видов контроля 1.2 Разработка технической документации 1.3 Повышение квалификации персонала 1.4 Материальное стимулирование персонала	1.1 Повышение качества услуг и продукции 1.2 Повышение удовлетворенности заказчика 1.3 Снижение материальных и временных потерь предприятия
6. Разработка корректирующих и предупреждающих действий	1.1 Анализ причин брака 1.2 Анализ обращений, жалоб, претензий заказчика 1.3 Разработка технической документации	1.1 Снижение количества бракованной продукции 1.2 Снижение материальных и временных потерь предприятия 1.3 Повышение качества услуг и продукции
7. Внедрение новых технологий	1.1 Анализ рынка сбыта 1.2 Формирование бюджета 1.3 Повышение квалификации персонала 1.4 Материальное стимулирование персонала	1.1 Действенная реакция на изменяющиеся ситуации 1.2 Улучшение процесса управления качеством продукции 1.3 Повышение качества услуг и продукции

Основная направленность приведенных мероприятий по развитию процесса управления качеством продукции предприятия – это реформирование процесса исследования и разработки инноваций в сфере качества на всех этапах производства продукции [2].

Самыми перспективными являются следующие мероприятия:

- создание подразделений ОТК и бюро технического контроля;
- разработка и внедрение процессов: входной контроль материалов, поступающих на предприятие, пооперационный контроль на всех этапах производства продукции, приемочный контроль готовой продукции [13];
- организация материально-технического снабжения процессов;
- разработка комплекта документации;
- работа с персоналом: прием на работу новых квалифицированных специалистов, повышение квалификации персонала.

Внедрение данных мероприятий позволит улучшить качество выпускаемой продукции и тем самым привести к положительной динамике развития пред-

приятия. Далее покажем, как повлияют вводимые мероприятия на экономическую эффективность функционирования предприятия.

Планируемыми и систематически выполняемыми производителем действиями по обеспечению качества и достигается уверенность в том, что качество продукции будет соответствовать предъявляемым требованиям. Процедура сертификации даёт гарантию соответствия продукции установленным требованиям (стандартам) [12]. При наличии высокого качества выпускаемой продукции можно увереннее продвигать свою продукцию на рынок с помощью, рекламы и других инструментов маркетинга.

Было проведено исследование деятельности ООО «Самара-Авиа» за 2016-19 гг. В качестве показателей были взяты доход (выручка), себестоимость, валовая прибыль, чистая прибыль, рентабельность [11].

Эти данные были предложены для исследования экспертам. В состав группы экспертов входило 5 чел. Возглавлял группу экспертов главный инженер. В состав экспертов были включены начальник производства, а также заместители генерального директора по качеству, экономике и маркетингу.

Эксперты выполнили три прогноза, один на 2020 г. и два на 2021 г. При этом были оценки деятельности предприятия в 2020 г. а также эффективность работы предприятия в 2021 г. без внедрения мероприятий и с учетом внедрения предложенных мероприятий.

На основе оценок экспертов были выявлены изменения экономических показателей предприятия в сторону увеличения или уменьшения. Все изменения представлены в % как отношение среднего значения к данным 2021 г. Все прогнозы экспертов деятельности ООО «Самара-Авиа» представлены в табл. 2.

Таблица 2

Средние ожидаемые результаты деятельности предприятия на 2020-2021 гг.

Показатели	2020 г.	Прогноз на 2021 г. без мероприятий		Прогноз на 2021 г. с учётом мероприятий	
		средние значения	изменения, %	средние значения	изменения, %
Доход (выручка), тыс. руб.	1065068	1482141	39	1511260	42
Себестоимость, тыс. руб.	978936	1370307	40	1332617	36
Валовая прибыль, тыс. руб.	86132	111834	29	178643	112
Чистая прибыль, тыс. руб.	38888	80994	108	84241	117
Рентабельность продаж, %	3,65	5,46	1,81	5,57	1,92

Таким образом, по прогнозам экспертов доход ООО «Самара-Авиа» после внедрения предложенных мероприятий увеличится на 42 %, а себестоимость на 36 %, а чистая прибыль возрастет на 117 %.

Внедрение предложенных мероприятий не только изменит подход к процессу управления качеством продукции предприятия, но повысит эффективность и положительно повлияет на принципы деятельности всех важнейших процессов предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гембрис С., Геррманн Й. Управление качеством / Пер. с нем. – М.: Омега-Л, 2008. – 128 с.
2. Герасимов Б.Н. Операционный менеджмент. – Самара: МГПУ, 2009. – 368 с.
3. Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б., Морозов В.В. Менеджмент маркетинга: содержание, структура, процессы. – Самара: УДЦ, 2002. – 164 с.
4. Герасимов Б.Н. Основы российского менеджмента: Методология менеджмента. – Самара: СМиУ, 2008. – 172 с.
5. Герасимов Б.Н. О моделировании технологии совершенствования корпоративного управления компанией // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2007. – № 2. – С. 90–94.
6. Герасимов Б.Н., Чуриков Ю.В. Управление качеством. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2011. – 304 с.
7. Гличев А.В. Основы управления качеством продукции. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2001. – 164 с.
8. Глудкин О.П., Горбунов Н.М., Гуров А.И., Зорин Ю.В. Всеобщее управление качеством. – М.: Радио и связь, 2009. – 285 с.
9. Исикава К. Японские методы управления качеством / Пер. с англ. – М.: Экономика, 1988. – 128 с.
10. Крянев Ю.В., Кузнецов М.А. Образ качества // Стандарты и качество. – 1997. – № 4. – С. 57–71.
11. Мазур И.И., Шапиро В.Д. Управление качеством. – М.: Высш. шк., 2006.
12. Мишин В.М. Менеджмент в области качества и конкурентоспособности машиностроительной продукции. – М.: ГАУ, 1993. – 188 с.
13. Рамперсад Х.К. Общее управление качеством: личные и организационные изменения / Пер. с англ. – М.: Олимп-Бизнес, 2005. – 362 с.
14. Федюкин В.К. Управление качеством производственных процессов: учеб. пособие. – М.: КНОРУС, 2016. – 230 с.

РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ ДЕЛОВОЙ СИТУАЦИОННОЙ ИГРЫ В ОБЛАСТИ ПБОТОС «СОХРАНИ ЖИЗНЬ»

Кнауб В.А.

*Заместитель генерального директора по промышленной безопасности,
охране труда, окружающей среды АО «Оренбургнефть»,*

г. Бузулук, Россия

E-mail: vaknaub@rosneft.ru

Фатихов Л.А.

*Менеджер технического отдела по транспортировке и переработке газа
управления сбора, подготовки и использования газа АО «Оренбургнефть»,*

г. Бузулук, Россия

E-mail: lafatikhov@rosneft.ru

Мозговой Г.С.

*Старший преподаватель кафедры "Бурение нефтяных и газовых скважин"
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,*

г. Самара, Россия

E-mail: gsmozgovoi@mail.ru

Для успешной организации безаварийной работы, создания безопасных условий труда необходим четко выстроенный и отлаженный процесс обучения персонала предприятия, особенно если это касается нефтедобывающей отрасли. В статье приводится пример разработки и внедрения деловой ситуационной игры «Сохрани жизнь» для закрепления полученных в учебно-курсовом комбинате навыков и повышения уровня знаний линейных руководителей.

Ключевые слова: промышленная безопасность, система обучения, лидерство.

DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF A BUSINESS SITUATION GAME IN THE FIELD OF INDUSTRIAL SAFETY "SAVE LIFE"

Knaub V.A.

*Deputy Director General for Industrial Safety, Labor Protection, Environment,
JSC Orenburgneft,*

Buzuluk, Russia

E-mail: vaknaub@rosneft.ru

Fatikhov L.A.

*Manager of the technical department for gas transportation
and processing management of the collection, preparation and use of gas,*

JSC Orenburgneft,

Buzuluk, Russia

E-mail: lafatikhov@rosneft.ru

Mozgovoy G.S.

Senior Lecturer,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: gsmozgovoi@mail.ru

For the successful organization of trouble-free work, the creation of safe working conditions, a well-organized and streamlined process of training the personnel of the enterprise is necessary, especially if it concerns the oil industry. The article provides an example of the development and implementation of a business situational game “Save Life” in order to consolidate the acquired skills in an academic course combine and increase the level of knowledge of line managers.

Key words: industrial safety, training system, leadership.

АО «Оренбургнефть» является дочерним обществом НК «Роснефть» и на сегодняшний день является одним из крупнейших нефтедобывающих предприятий Оренбургской области. Компания понимает характер и масштабы влияния своей деятельности, осознает свою ответственность и определяет перед собой стратегическую задачу по утверждению и тиражированию лидерских позиций в части обеспечения безаварийной работы, создание безопасных условий труда работников Компании, а также минимизации вредного воздействия на окружающую среду в регионах своей деятельности.

Руководство Компании устанавливает чёткие цели, направленные на снижение рисков в области ПБОТОС, определение новых обязанностей и личной ответственности, а также создаёт культуру безопасного производства работ. Коллектив предприятия насчитывает более 5900 сотрудников. При таком внушительном штате предприятия необходим постоянный поиск актуальных инструментов управления персоналом, и одним из них является проведение обучения и закрепления полученного материала игровыми методами.

С целью повышения уровня знаний линейных руководителей в АО «Оренбургнефть», а также выполнения стратегии развития компании «Роснефть – 2022», в части разработки и внедрения новых подходов в обучении с применением VR-технологий, была сформирована рабочая группа в составе заместителей генерального директора по промышленной безопасности, по персоналу и социальным программам, молодых специалистов и работников Компании. В ходе работы участники группы разработали деловую ситуационную игру под названием «Сохрани жизнь». Данная Игра состоит из 8 модулей: «Расследование несчастного случая на производстве», «Экологическая безопасность», «Огневые работы», «Средства индивидуальной защиты», «Пожарная безопасность», «Проведение работ на высоте», «Транспортная безопасность», «Оказание первой помощи». Они максимально имитируют различные производственные процессы, с которыми линейным руководителям Общества и специалистам подрядных организаций приходится сталкиваться в ходе своей производственной деятельности.

Уникальность данной формы обучения в том, что организаторы игры могут оценить знания участников не в ходе традиционного тестирования, а на основании последовательности их действий. К тому же в такой обстановке уда-

ется выявить проблемные вопросы, связанные с производством, обсудить их с тренерами и впоследствии найти пути их решения. Молодые специалисты – организаторы игры – получают практический опыт и становятся экспертами представленных направлений. Подрядным организациям предоставляется возможность изнутри взглянуть на детальность Компании в области промышленной безопасности в рамках стратегии развития компании «Роснефть – 2022» и перенять положительный опыт.

Списка литературы нет – 100 % оригинальный текст авторов

ПОДХОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКИХ КОРПОРАЦИЯХ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Сунтеев А.Н.

*Старший преподаватель кафедры «Экономика промышленности
и производственный менеджмент»*

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: sunteevan@yandex.ru

Формирование в Российской Федерации рыночных отношений и увеличение роли акционерных обществ в формировании экономики страны и благосостояния граждан обусловили потребность осознания значимости проблемы корпоративного управления. В данной статье представлены определения корпоративного управления, участники корпоративного управления и их ключевая роль в корпоративных отношениях, задачи совершенствования корпоративного управления в России, направленные на привлечение капитала в экономику страны.

Ключевые слова: корпоративное управление, участники корпоративного управления, корпорация, банкротство, акционер, акционерный капитал.

APPROACHES TO IMPROVING CORPORATE GOVERNANCE IN RUSSIAN CORPORATIONS UNDER DIGITALIZATION

Sunteev A.N.

Senior Lecturer, Department of Industrial Economy and Production Management,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: sunteevan@yandex.ru

The formation of market relations in the Russian Federation and the increasing role of joint-stock companies in shaping the country's economy and the well-being of citizens necessitated an awareness of the importance of the problem of corporate governance. This article presents the definitions of corporate governance, participants of corporate governance and their key role in corporate relations, the tasks of improving corporate governance in Russia aimed at attracting capital to the country's economy.

Key words: corporate governance, participants of corporate governance, corporation, bankruptcy, shareholder, share capital.

В процессе перехода к рыночной экономике произошло создание большого количества акционерных обществ, деятельность которых осуществляется на основе корпоративного управления. Собственниками имущества стали множество акционеров. Системы корпоративного управления, которым инвесторы и кредиторы могут доверять свои средства, дают обществу возможность убедиться в том, что крупные корпорации являются на должном уровне управляемыми

учреждениями. Анализ формирования и деятельности отечественных корпораций показывает, что на этом этапе эффективность функционирования этой приоритетной формы хозяйствования недостаточна. Система корпоративных отношений функционирует так, что мелкие акционеры, которые составляют основную часть всего их количества, не берут реального участия в управлении корпорациями. Соответственно, их интересы игнорируются в процессе деятельности АО и при распределении полученных доходов. Основное противоречие заключается в несовпадении интересов менеджеров корпорации и акционеров, особенно владельцев мелких пакетов акций. В силу несовершенства законодательства в сфере корпоративного управления, где многие аспекты корпоративных отношений не охвачены правовым полем, а также путем прямых нарушений ущемляют интересы и права акционеров. Проблема защиты прав акционеров является актуальной для многих компаний (даже экономически развитых), где осуществляются соответствующие исследования и разработки по ее преодолению [5, с. 83].

Следовательно, внедрение систем корпоративного управления есть не только средство выживания в условиях современного мира, это – путь к процветанию.

На сегодняшний день корпоративное управление имеет множество определений таких как:

– «корпоративное управление оценивается как организационная модель, которая призвана, с одной стороны, регулировать отношения между менеджерами компаний и их владельцами (акционерами), с другой – утвердить миссии различных заинтересованных сторон, обеспечивая тем самым, результативную деятельность организации;

– система, с помощью которой осуществляется управление и контроль за деятельностью предпринимательских организаций. Структура корпоративного управления определяет права и обязанности лиц, входящих в корпорацию, например, членов совета директоров, менеджеров, акционеров и других заинтересованных сторон, и устанавливает правила и порядок принятия решений по корпорации. Корпоративное управление также обеспечивает структуру, на основе которой устанавливаются цели и задачи деятельности компании, определяются пути и средства их достижения и контролируется деятельность компании;

– система или процесс, с помощью которого управляется и контролируется деятельность корпораций, подотчетных акционерам;

– система корпоративного управления представляет собой организационную модель, с помощью которой компания представляет и защищает интересы своих инвесторов. Данная система может включать в себя многое: от совета директоров до схем оплаты труда исполнительного звена и механизмов объявления банкротства;

– в узком смысле есть управление акционерными обществами или различными организационными структурами, их объединяющими, где субъектом управления выступает акционер, а носителем права принимать решения является акция, а корпоративное право в широком смысле – это механизм оптимального сочетания различных интересов акционеров и соучастников с целью максимально эффективного развития корпорации;

– корпоративное управление капиталом акционерного общества – это управление его акциями их владельцами, которое противопоставляется «непосредственному» управлению капиталом;

– в широком понимании корпоративное управление включает вообще все отношения, так или иначе влияющие на положение акционеров и поведение акционерного общества. Согласно названному подходу, субъектами корпоративного управления выступают лица, которые имеют права в сфере корпоративного управления акционерным обществом – акционеры, директора – члены совета директоров, директор – исполнительный орган и члены исполнительных органов акционерного общества;

– деятельность органов хозяйственных обществ по выработке (подготовке и принятию) конкретного управленческого решения, его исполнению (реализации) и проверке его выполнения» [6, с. 254].

Приведенные выше определения позволяют свести корпоративное управление к трем основным областям: управление имуществом акционерного общества, управление производственной и коммерческой деятельностью компании и управление финансовыми потоками. Таким образом, корпоративное управление – это система взаимодействия между органами управления компании, акционерами и заинтересованными сторонами, которая отражает баланс их интересов и направлена на получение максимальной прибыли от деятельности компании в соответствии с действующим законодательством и с учетом международных стандартов [3, с. 137].

Ведущими участниками корпоративных отношений в акционерных компаниях являются владельцы и управляющие акционерной собственности. Ключевая роль в корпоративных отношениях владельцев и управляющих акционерной собственности вытекает из того, что первые осуществили безвозвратные инвестиции, предоставив компании на наиболее выгодных условиях значительную часть необходимого ей капитала, принимая на себя наибольшие, по сравнению со всеми остальными участниками корпоративных отношений риски, а от деятельности последних зависит то, как этот капитал будет в конечном счете использован. Поэтому участники корпоративных отношений по-разному ведут взаимодействие между собой и сфера несовпадения их интересов очень значительна. Правильно выстроенная система корпоративного управления как раз и должна минимизировать возможное негативное влияние этих различий на процесс деятельности компании. Система корпоративного управления формулиру-

ет и согласовывает интересы акционеров, оформляет их в виде стратегических целей компании и контролирует процесс достижения этих целей корпоративным менеджментом.

Задачи качественного корпоративного управления должны решаться и рассматриваться в глобальных масштабах, акцентируя важность для российской экономики. Эти вопросы находятся в центре внимания, поскольку являются центральными вопросами функционирования рыночной экономики, обеспечения экономического роста и стабильности финансовых рынков.

Сейчас перед Россией стоит задача его совершенствования. Россия должна решить вопросы, каким образом улучшить законодательство по корпоративному управлению, выделив при этом, что вопросы корпоративного управления являются актуальными для инвесторов и для привлечения денежных средств в экономику государства. Поэтому необходимо создать механизм выполнения требований Кодекса корпоративного поведения, который еще слаб.

Решение данной задачи подразумевает улучшение практики работы советов директоров, превращение советов в действенный орган корпоративного управления, способный нести ответственность за принимаемые решения, противостоять прямому влиянию отдельных крупных акционеров, находить эффективные решения в условиях конфликта интересов. В данной области требует урегулирования ряд вопросов:

- разработка стандартов информационной политики компании;
- увеличение объема раскрываемой информации;
- формирование профессиональных стандартов;
- этических норм для членов семьи совета директоров;
- обеспечение не исполнительных директоров необходимым объемом информации о деятельности компании [1, с. 103].

Советы директоров должны стать инициаторами и проводниками новых принципов управления. Крупным частным собственникам и государству необходимо повысить требовательность в оценке деятельности совета директоров в целом, как единого органа, и отказаться от прямых указаний по голосованию для членов совета директоров [2, с. 359].

Необходимо отметить, что главная функция директоров – разрешение противоречий, вызванных делением функций собственности и управления путем контроля за деятельностью исполнительных органов компаний. В противном случае компания может оказаться в состоянии банкротства или затянута в корпоративные конфликты, что ведет в дальнейшем к ухудшению имиджа компании и практически лишает ее возможности привлечения инвестиций, особенно иностранных, так как для внешних инвесторов решающим фактором являются не только положительные финансовые результаты компании на сегодняшний день, но и ее репутация, которая будет способствовать ее развитию в дальнейшем.

В качестве характерного примера, иллюстрирующего возможные последствия подобных нарушений, можно привести ситуацию, сложившуюся в ОАО «Шахта «Воргашорская». Этот пример наглядно демонстрирует, как отсутствие эффективного корпоративного управления приводит к возможности беспрепятственного пользования собственностью акционеров, товаропроизводителей и государства вопреки их интересам.

Еще один пример доказывает необходимость наличия в составе совета директоров компании независимых директоров. Эта ситуация, сложившаяся с компанией «Энрон». Компания применяла новаторские торговые технологии и бухгалтерское «рационализаторство», демонстрировала прекрасные финансовые показатели, однако, в реальности деньги уходили в оффшорные структуры для сокрытия долгов посредством фиктивных сделок, происходило так называемое «сбрасывание» активов, торговля контрактами. В итоге это привело к падению акций компании на фондовом рынке, а в дальнейшем и к банкротству компании. При этом совет директоров компании представлял собой образованных, успешных в бизнесе людей, являющихся экспертами в области финансов и бухгалтерского учета, совет директоров включал в себя несколько специально созданных комитетов, существовал корпоративный секретарь и внешний аудитор, составляющий регулярные отчеты. И, несмотря на, казалось бы, все применяемые принципы эффективного корпоративного управления, компания в итоге оказалась банкротом [4, с. 97].

Приведенные примеры проиллюстрировали необходимость наличия в компаниях работоспособных советов директоров, а также необходимость наличия независимых директоров в составе совета.

Безусловно, совет директоров занимает ключевое место в структуре управления организацией. Он осуществляет стратегическое развитие компании, эффективный контроль за деятельностью компании, реализацию и защиту прав акционеров, разрешение корпоративных конфликтов, способствует эффективной деятельности исполнительных органов компании, прозрачности компании.

Эффективная работа советов директоров – значительный фактор повышения инвестиционной привлекательности корпораций, роста их акционерной стоимости. Неудивительно, что ожидания действующих и потенциальных инвесторов все больше связаны с развитием и укреплением в России института независимых директоров.

Требования инвесторов к прозрачности и открытости в деятельности акционерных обществ во всем мире каждый день растут. Российские компании также стремятся повысить свою конкурентоспособность и привлечь капитал. Независимые директора играют важную роль в работе совета директоров и вносят весомый вклад в эффективное управление компаниями, они могут выполнять функцию надзора и внутреннего контроля, а при благоприятных условиях внутри компании

– более значительные функции, включая определение стратегии компании, а также поддержание эффективного взаимодействия с инвесторами.

Чтобы реализовать данные рекомендации на практике и удовлетворить спрос со стороны российского бизнеса, необходимо найти настоящих людей – профессионалы с хорошей репутацией, способные квалифицированно выполнить функции независимого корпоративного директора.

Надлежащее корпоративное управление строится на принципах прозрачности, доступности, оперативности, регулярности, полноты и достоверности информации на всех уровнях. Если прозрачность акционерного общества увеличивается, инвесторы получают возможность проникнуть в суть бизнес – операций. Даже если информация, исходящая от повысившей свою прозрачность компании, оказывается негативной, акционеры выигрывают от сокращения риска неопределенности. Таким образом, формируются стимулы к проведению советом директоров систематического анализа и оценки рисков.

Соблюдение стандартов корпоративного управления может помочь усовершенствовать процесс принятия решений, способных оказать значительное воздействие на эффективность финансово – хозяйственной деятельности общества на всех уровнях. Качественное корпоративное управление упорядочивает все происходящие в компании бизнес – процессы, что способствует росту оборота и прибыли при одновременном снижении объема требуемых капиталовложений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бочарова И.Ю., Рыманов А.Ю. Корпоративное управление: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 224 с.
2. Васильева О.Е. Имидж в системе стратегии экономического развития региона // Проблемы современной экономики. – 2009. – № 1 (29). – С. 358–359.
3. Долгин А. Манифест новой экономики. Вторая невидимая рука рынка. – М.: АСТ, 2010. – 256 с.
4. Веснин В.Р. Корпоративное управление. – М.: МГИУ, 2008. – 150 с.
5. Норт Д. Понимание процесса экономических изменений. – М.: ГУ ВШЭ, 2010. – 256 с.
6. Симагин Ю.А. Эффективное корпоративное управление (на современном этапе развития экономики РФ). – М.: КноРус, 2013. – 448 с.

СПОСОБЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНВЕСТОРОВ В СТРОИТЕЛЬНЫЙ БИЗНЕС НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА САМАРЫ

Александрова О.О.

Студент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

Научный руководитель – Вильгута О.Ф.

К.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: olga.liolka@yandex.ru

Выявлена сущность инвестора и основные его функции. Дается краткая характеристика его видов и типов. Также рассмотрено инвестиционное строительство, его положительные и отрицательные моменты. Проанализирована динамика привлечения инвестиций в городе Самаре с учетом рассмотрения законченных проектов. Отмечено, что Самара сейчас имеет более 30 крупных инвестиционных проектов. Статья содержит информацию о способах привлечения инвесторов в строительный бизнес.

Ключевые слова: инвесторы, строительство, инвестиционная деятельность, проекты, динамика, застройщики, риск.

WAYS TO ATTRACT INVESTORS IN THE CONSTRUCTION BUSINESS ON THE EXAMPLE OF THE SAMARA CITY

Aleksandrova O.O.

Student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

Scientific supervisor – Vilguta O.F.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: olga.liolka@yandex.ru

The essence of an investor and its main functions are revealed in this article. A brief description of its types and types is given. Investment construction, its positive and negative aspects are also considered. Dynamics of attraction of Samara city investments is analyzed taking into account consideration of completed projects. It should be noted that Samara now has more than 30 large investment projects. The article contains information about the methods of attracting investors in the construction business.

Key words: investors, construction, investment activity, projects, dynamics, developers, risk.

Строительство новых заданий является актуальной темой на сегодняшний день. Но, тем не менее, не все инвесторы готовы вкладывать свои средства в это выгодное предприятие, так как оно имеет определенные риски в случае недобросовестности застройщика.

Прежде чем привлекать инвестиции в свое предприятие, нужно разобраться в том, кто такие инвесторы, и какие функции они выполняют.

Инвесторы – это субъекты инвестиционной деятельности, которые вкладывают собственные или заемные средства в форме инвестиций.

К их функциям относится, во-первых, определение объемов и размеров инвестиций. Во-вторых, самостоятельный выбор того, кто будет субъектом прав на приобретенный земельный участок. И, в-третьих, привлечение на договорной основе тех физических, либо юридических лиц, которые необходимы ему для реализации инвестиционного проекта.

Помимо всего, инвесторов можно разделить на виды:

- профессиональные;
- непрофессиональные.

Профессиональные инвесторы – это инвесторы, получающие доход за счет инвестирования. К ним относятся спекулянты и управляющие.

Спекулянты – лица, главной задачей которых является получение прибыли за счет повышенной цены на товар.

Управляющие – лица, заинтересованные в преумножении средств вкладчиков.

Непрофессиональные инвесторы – это инвесторы, которые не считают инвестирование своей профессиональной деятельностью. Их делят на самостоятельных и несамостоятельных.

Самостоятельные – лица, распоряжающиеся своими накоплениями самостоятельно.

Несамостоятельные – лица, не заинтересованные в самостоятельном изучении вопросов инвестирования.

Теперь разберемся с инвестиционным строительством.

Инвестиции в строительство – это выгодное вложение средств капитала в какой-либо реальный объект. Оно может считаться прибыльным и надежным, если был составлен инвестиционный договор с надежной строительной компанией. В противном случае, вы можете лишиться всех своих денежных средств. Но не стоит забывать и о рисках, на которые идут инвесторы. Он является неотъемлемой частью инвестирования, его приходится принимать как должное.

У инвестиционного строительства есть свои плюсы и минусы.

К плюсам относятся:

- высокая доходность;
- хороший срок окупаемости;

- стабильность цен;
- возможность выхода из проекта.

Минусами являются:

- риск банкротства застройщика из-за непрофессионального управления или недостатка финансирования;
- риск утраты объекта по причине стихийных бедствий или пожаров;
- мошенничество;
- сорванные сроки возведения объектов.

Самыми популярными на сегодняшний день объектами инвестирования являются многоквартирные дома и загородные коттеджи.

В первом случае нужно обращать внимание на район и инфраструктуру, на планировку, а также транспортную доступность.

При инвестировании в коттеджи, необходимо обратить внимание на их отдаленность от города и экологическую обстановку.

Инвестирование в жилищное строительство может осуществляться двумя способами:

- индивидуально;
- коллективно.

Основным способом является индивидуальное инвестирование – оно предполагает вложение средств с целью получения дополнительной прибыли.

Коллективное инвестирование предполагает добровольное объединение вкладчиков. Такие кооперативы являются вынужденной мерой, так как возникают на месте обанкротившихся застройщиков и принимают от них все права на завершение строительства объекта.

Разберемся с этапами инвестирования.

Первым этапом считается выбор застройщика. Затем необходимо выбрать инвестиционный проект, обращая внимание на его документацию и бизнес-план. На третьем этапе необходимо провести переговоры и заключить договор, обратившись за консультацией к юристу, чтобы быть уверенным в законности проекта.

В Самаре самым сложным этапом оказывается оформления бумаг для получения разрешения на строительство, так как тут до сих пор присутствует бюрократия. Однако на сегодняшний день Самара входит в десятку городов с хорошей динамикой привлечения инвестиций. В городе реализовано уже множество крупных проектов, одним из которых является строительство солнечной электростанции мощностью 75 МВт. Преимуществом этой электростанции является большая площадь в 220 га. Строительство такой солнечной электростанции может благоприятно сказаться на экологической обстановке, за которую так активно сейчас все переживают.

Еще одним не менее крупным проектом города Самары считается строительство мостового перехода «Фрунзенский», объем инвестиций которого составляет примерно 22 млрд рублей. Данный проект позволил жителям быстро и без пробок добираться из Куйбышевского района в Самарский. При его осуще-

ствлении было обнаружено множество предметов исторической ценности: монеты, посуда и украшения. Всего добыто около 7000 различных предметов и более 8200 костей животных.

Рассмотрим теперь способы привлечения инвесторов.

Во время поиска инвесторов, в первую очередь, нужно рассмотреть близкое окружение: друзья, знакомые, родственники. Если таковых не оказалось, то можно примкнуть к сети Интернет. Существует множество специальных сайтов, фондов, где можно построить связи с каким-нибудь инвестором и привлечь его в свой бизнес. Но самым популярным способом поиска инвестора остается все-таки объявление в газетах.

Чтобы инвестор вложил свои средства именно в ваше предприятие, нужно, для начала, подготовить всю необходимую документацию, а затем убедительный проект, в котором будет назван район застройки, сведения о стоимости проекта и о сроках окупаемости.

А откуда же инвестор возьмет капитал для вложения его в чей-либо бизнес, другими словами, за счет чего будет осуществляться его инвестиционная деятельность?

Во-первых, за счет заемных средств, например, кредиты, облигационные займы. Во-вторых, за счет привлеченных средств. Это могут быть средства от продажи акций, либо средства федерального бюджета. В-третьих, инвестиционная деятельность инвестора может осуществляться за счет его собственных средств. К ним относятся чистая прибыль, амортизационные отчисления, а также нераспределенная прибыль прошлых лет.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что привлечь инвесторов в строительство довольно просто. Чтобы все жилье было скуплено, необходимо подготовить план застройки в хорошем районе города, где развитая инфраструктура, а также привести в порядок всю необходимую документацию.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон РСФСР от 26.06.1991 N 1488-1 (ред. от 26.07.2017) «Об инвестиционной деятельности в РСФСР» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_89/cf20738451932ea7c74f4420c6659eddaf57b61f/ (дата обращения: 03.05.2020).
2. Роман Кожин. Финансовый блог «Мой Рубль»: виды и типы инвесторов. Погружаемся в мир инвестиций [Электронный ресурс]. – URL: <https://myrouble.ru/vidy-i-tipy-investorov-pogruzhaemsya-v-mir-investicij/> (дата обращения: 03.05.2020).
3. Сетевое издание «Коммерсантъ»: инвесторы на особом счету [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4118405> (дата обращения: 03.05.2020).
4. Интернет-журнал об инвестициях: инвестиции в строительство [Электронный ресурс]. – URL: <https://investim.guru/vlozhit-dengi/nedvizhimost/stroitelstvo> (дата обращения: 03.05.2020).
5. Интернет-издание «Investicii-V»: как привлечь инвестора [Электронный ресурс]. – URL: https://investicii-v.ru/kak_privlech_investora/ (дата обращения: 03.05.2020).

РАЗРАБОТКА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СТРАТЕГИИ НЕФТЕСЕРВИСНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Бредихин А.В.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: bredikhin.a.v.95@gmail.com

Научный руководитель – Ильина Т.А.

К.э.н., доцент кафедры «Экономика промышленности

и производственный менеджмент»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: tanya.ilyina@list.ru

Исследуются возможности разработки производственной стратегии нефтесервисного предприятия в условиях цифровизации. Представлен зарубежный опыт использования цифровых технологий на предприятиях нефтегазового сектора. Авторы предлагают перечень инновационных мероприятий, направленных на обеспечение ценового лидерства российских нефтесервисных компаний в современных условиях, а именно: инвестиции в наукоемкие технологии, фокус на цифровизацию, внедрение бережливого производства, повышение квалификации персонала.

Ключевые слова: нефтесервисное предприятие, цифровизация, инновация, бережливое производство, персонал.

DEVELOPMENT OF THE PRODUCTION STRATEGY OF OIL SERVICE COMPANY IN TERMS OF DIGITALIZATION

Bredikhin A.V.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: bredikhin.a.v.95@gmail.com

Scientific supervisor – Ilyina T.A.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Department of Industrial Economics and Production Management,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: tanya.ilyina@list.ru

The authors are investigating the possibilities of developing a production strategy for an oil service company in terms of digitalization. The article presents the foreign experience of using digital technologies in companies of the oil and gas area. The authors offer a list of innovative activities aimed at ensuring the price leadership of Russian oil services companies in current conditions: investments in high technology, focus on digitalization, implementation of lean manufacturing, development of employees.

Key words: oil service company, digitalization, innovation, lean manufacturing, employees.

С целью эффективного функционирования и развития нефтегазового комплекса (НГК) необходимы результативно работающие сервисные компании, оказывающие обширный спектр услуг и сочетающие общедоступные и локальные знания и умения. Именно нефтесервис гарантирует предпосылки и возможности для решения многих проблем поиска, разведки и добычи углеводородов и в результате – для увеличения эффективности этой деятельности не только с позиций отдельных компаний, но и с позиций государства в целом и сырьевых регионов в его составе.

Увеличение значимости сервисного сектора в нынешних обстоятельствах связано с тем, что международный нефтяной бизнес движется к такой структуре, при которой нефтегазовые компании в большей степени выступают в роли системных интеграторов, делая акцент в своей деятельности на получение доступа к участкам недр, на обеспечение финансирования и на организацию производственных процессов. При этом разведку, освоение и разработку месторождений в основной части осуществляют сторонние сервисные компании. Данное преобразование обусловлено в том числе возрастанием технологической сложности процессов добычи нефти.

На сегодняшний день генерация знаний, создание и применение многих новейших технологий в разведке и добыче углеводородного сырья совершаются либо по инициативе, либо с участием сервисных компаний. Таким образом, согласно оценкам иностранных экспертов, нефтесервисные компании играют лидирующую роль в разработке и внедрении более 60 % новых технологий, а также они получают около 80 % патентов, которые имеют непосредственное отношение к технологиям добычи углеводородного сырья [1].

При работе в современных условиях риска и высокой конкуренции нефтяные компании не могут позволить себе нанимать высококвалифицированный персонал и наукоемкое оборудование, предназначенные для выполнения высокотехнологичных работ, особенно если необходимость в таких работах непостоянна. Использование услуг сервисных компаний дает возможность нефтяным компаниям перенести на них риски недоиспользования персонала и специализированного оборудования. Такой подход предоставляет возможность сервису сконцентрироваться на выполнении отдельных (зачастую более сложных) технологических функциях и в полной мере использовать имеющийся персонал и собственные технические решения, инновации в организации работ и технологиях. Результатом подобной специализации становится снижение издержек для сервиса и для потребителей услуг – нефтедобывающих предприятий.

Принято выделять два направления создания конкурентного преимущества: снижение издержек и дифференциация продукта. Несмотря на то, что в долгосрочной перспективе фокус на эффективность предоставляемых услуг кажется наиболее верным, нельзя изолироваться от условий рынка, на котором ценовое лидерство является основным конкурентным преимуществом.

Нефтесервисным компаниям при создании производственной стратегии также рекомендуется сфокусироваться на лидерстве в издержках. Но при этом необходимо учитывать, что их деятельность в настоящее время реализуется в условиях цифровизации, поэтому вопреки сложившимся традициям в отрасли сделать это нужно не за счет увеличения нагрузки на персонал и снижения качества предоставляемых услуг, а за счет следующих инновационных мероприятий.

1. Инвестиции в наукоемкие технологии. Именно в высокотехнологичном бизнесе создаются товары с высокой добавленной стоимостью, которые могут успешно конкурировать не только на внутреннем, но и на внешних рынках. Инвестиции в наукоемкие технологии позволяют снизить себестоимость услуг или получить более качественную услугу за те же деньги.

Внедрению наукоёмких технологий в производство способствует тесная связь предприятий непосредственно с разработчиками научных решений, а именно с университетами. Примеры такого сотрудничества в РФ есть, правда с иностранными компаниями. Так, показателен совместный проект Самарского государственного технического университета с компанией «Weatherford», одним из крупнейших мировых поставщиков в области нефтесервиса. Благодаря учебному центру «Самара-Weatherford» решается проблема взаимодействия науки с производством: компания получает передовые технологии и высококлассных специалистов, а университет – возможность готовить востребованных работников в области нефтесервиса в соответствии с запросами предприятия и современными вызовами [2]. Подобный опыт могут взять на вооружение и отечественные нефтесервисные компании.

2. Фокус на цифровизацию. Мировые нефтяные компании в последнее время стали широко использовать «цифровые» технологии в своей производственной деятельности.

Так Shell и Total используют роботов, Chevron и Shell - дроны, Statoil - SD-визуализацию, Chevron при помощи видеоаналитики выявляет наличие протечек на нефтепроводах. [3]. Кроме того, мировые лидеры нефтегазовой сферы уже применяют в производственных технологиях искусственный интеллект, а также виртуальную и дополненную реальность. Это позволяет нефтегазовым «цифровым» компаниям расширить сырьевую базу; увеличить показатели объемов добычи нефти; уменьшить число аварий, утечек и выбросов; повысить производительность предприятий и безопасность персонала. [4]

3. Внедрение принципов бережливого производства, направленных на сокращение потерь. Бережливое производство является инновационной концепцией управления для российских компаний, в том числе нефтесервисных. В качестве начального этапа внедрения рекомендуется использовать систему 5S. Она включает в себя такие мероприятия как:

- удаление ненужного;
- рациональное размещение предметов;

- уборка, проверка и устранение неисправностей;
- стандартизация;
- дисциплина и совершенствование.

Использование 5S на нефтесервисных предприятиях позволит повысить производительность и безопасность труда, срок службы оборудования, а также сократить производственный цикл за счет ликвидации потерь времени на выполнение ненужных действий работников. В целом, это должно способствовать ликвидации потерь и снижению себестоимости услуг нефтесервисных компаний [5].

4. Повышение квалификации персонала. Реализация любого инновационного производства невозможна без инвестиций в персонал, соответственно все вышеперечисленные мероприятия должны сопровождаться обучением и повышением квалификации персонала.

С одной стороны новые технологии требуют соответствующей квалификации у персонала, а с другой использование цифровых технологий позволяет более эффективно подготавливать молодых специалистов. Например, в совместном проекте компаний Schlumberger и РТС системы VR и AR имитируют набор оборудования, профильные функции работника, работу в команде. Они позволяют обучать до 20 000 работников буровых установок в регионах за год. Затраты на обучение на 30 % ниже традиционных форм с выездом в учебные центры [6].

Таким образом, предприятия, оказывающие нефтесервисные услуги, функционируют, с одной стороны, в условиях нестабильных проявлений внешней среды, с другой, сталкиваются с новыми вызовами цифровой экономики. Для того, чтобы выдерживать конкуренцию на рынке им необходимо при планировании производственной стратегии учитывать значение инновационных технологий и внедрять их в свою практическую деятельность.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Perrons, R. (2014). How innovation and R&D happen in the upstream oil & gas industry: Insights from a global survey. *Journal of Petroleum Science and Engineering*, 124, 301–312. – Direct text.
2. Ильина Т.А. К вопросу о проблемах и способах внедрения инноваций в промышленность // *Качество. Инновации. Образование*. – 2013. – № 9 (100). – С. 8–13.
3. Нефтяная отрасль: цифровая реальность // *Журнал «Стандарт»*: [сайт] – URL: <http://www.comnews.ru/node/110654> (дата обращения: 05.03.2020).
4. *New Realities in Oil and Gas: Data Management and Analytics* // White paper Cisco public, 2017 – Direct text.
5. Ильина Т.А. Система 5S как начальный этап внедрения бережливого производства на промышленных предприятиях // *Вестник Самарского муниципального института управления*. – 2017. – № 4. – С. 70–77.
6. Пять цифровых концепций для нефтяной отрасли // *Журнал «Ведомости»*: [сайт] – URL: <https://www.vedomosti.ru/management/blogs/2019/04/14/799089-pyat-tsifrovih> (дата обращения: 05.03.2020).

ВНЕДРЕНИЕ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА В РЕСТОРАННОМ БИЗНЕСЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Гуровская М.А.

Студент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: gurovskaja.maria@yandex.ru

Научный руководитель – Ильина Т.А.

К.э.н., доцент кафедры «Экономика промышленности

и производственный менеджмент»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: tanya.ilyina@list.ru

Исследуются возможности внедрения бережливого производства в ресторанном бизнесе в условиях цифровизации экономики. Рекомендации касаются применения новых технологий в производстве и управлении. Авторы анализируют работу предприятия ресторанного бизнеса, определяют потери в производственном процессе и предлагают мероприятия по их устранению. В качестве основных рассматривают покупку высокотехнологичного оборудования и внедрение системы 5S. Кроме того, в работе оценивается экономическая эффективность инвестиций в покупку цеха шоковой заморозки.

Ключевые слова: цифровизация экономики, бережливое производство, ресторанный бизнес, потери, система 5S, эффективность инвестиций.

IMPLEMENTATION OF LEAN PRODUCTION IN RESTAURANT BUSINESS IN TERMS OF DIGITALIZATION OF ECONOMY

Gurovskaya M.A.

Student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: gurovskaja.maria@yandex.ru

Scientific supervisor – Ilyina T.A.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Department of Industrial Economics and Production Management,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: tanya.ilyina@list.ru

The article explores the possibilities of introducing lean production in the restaurant business in the context of the digitalization of the economy. The recommendations relate to the application of new technologies in production and management. The authors analyze the work of the restaurant business, determine the losses in the production process and propose reducing measures. As the main ones, the authors consider the purchase of high-tech equipment and the

implementation of the 5S system. Additionally, evaluates the economic efficiency of investments in the purchase of a shock freezing workshop.

Key words: digitalization of the economy, lean manufacturing, restaurant business, losses, 5S system, investment efficiency.

Цифровизация экономики предполагает разработку передовых производственных и информационных технологий [1]. И хотя сегодня в первую очередь их использование реализуется в таких сферах, как производство, оказание государственных услуг, образование и т. п., на наш взгляд, они имеют первостепенное значение для устойчивого развития предприятий и других сфер (например, ресторанного бизнеса).

Одной из эффективных технологий для отечественных ресторанов и кафе может стать концепция бережливого производства. В современном мире она становится все более популярной, ее с успехом внедряют многие предприятия. Концепция хорошо зарекомендовала себя как в сфере производства, так и в сфере услуг. В рамках данного исследования была проведена оценка внедрения бережливого производства в ресторанном бизнесе.

Бережливое производство – это подход к управлению предприятием, позволяющий повышать качество работы через сокращение потерь. Под потерями понимается всё, что понижает эффективность [2]. Бережливое производство помогает сокращать издержки, оптимизировать действия и перемещения сотрудников, вырабатывать дисциплину, убирать временные простои продукта и делать работу более эффективной.

Обеспечение бережливого производства требует от предприятия серьезных усилий. При его внедрении на практике необходимо опираться на следующие принципы.

1. Важно определить, что формирует ценность продукта с позиции потребителя.

2. Необходимо в деталях описать каждое действие, а потом определить, какие из них важны для производственной цепи. Только в этом случае можно выявить потери.

3. Действия в производственной цепи должны быть перестроены так, чтобы исключались любые потери между операциями. Для этого могут потребоваться новые технологии или перепроектирование процессов.

4. Предприятию нужно выпускать именно тот продукт и в таком объеме, который необходим потребителю.

5. Поиск потерь должен происходить систематически, как и их устранение [3].

Рассмотрим, как можно реализовать эти принципы и внедрить бережливое производство в ресторанном бизнесе.

В рамках реализации 1-го принципа была определена ценность продукта с позиции посетителя ресторана:

– вкусная еда;

– превосходный сервис (ненавязчивое внимание и забота о госте, располагающая атмосфера заведения и т. п.).

Соответственно, внедрение принципов бережливого производства в ресторанном бизнесе должно быть направлено на улучшение качества продукции и сервиса обслуживания.

В рамках 2-го принципа были выявлены потери с момента получения заказа до момента подачи готового блюда гостям. Основные потери были выявлены на этапе приготовления блюда: длительная подготовка продуктов к непосредственному приготовлению и само приготовление блюда; низкая производительность; ненужные площади, требующие содержания; вымораживание продуктов при традиционном хранении. На этапах получения заказа и доставки готовых блюд происходят потери времени, вызывающие недовольство посетителей.

При реализации 3-го принципа были предложены изменения в производственном процессе, направленные на устранение потерь.

Во-первых, это организация цеха шоковой заморозки. Он позволит снизить себестоимость готовых блюд за счет устранения прямых потерь при вымораживания, сократить время на подготовку к длительному замораживанию и уменьшить площадь производства. Кроме того, производитель получает прямое конкурентное преимущество за счет: значительного улучшения качества продукции; отказа от использования вредных консервантов; увеличения допустимого времени хранения; построения более дешевого оптимизированного логистического процесса. Ведь такой бизнес в гораздо меньшей степени зависит от цикличности и проблем с поставщиками.

Оценка эффективности инвестиций в закупку оборудования для шоковой заморозки также дала положительный результат. Все показатели эффективности инвестиций удовлетворяют критериям эффективности (см. таблицу).

Основные показатели окупаемости инвестиций в покупку цеха шоковой заморозки

№ п/п	Показатель	Значение	Критерий эффективности	Соответствие критерию эффективности
1	Чистая дисконтированная стоимость (NPV), руб.	1 425 364,89	$NPV > 0$	Да
2	Коэффициент рентабельности инвестиций (BCR)	2,65	$BCR > 1$	Да
3	Внутренняя норма окупаемости (IRR), %	74	$IRR > q$	Да
4	Период окупаемости инвестиций (PBP), лет	2	$PBP < T$	Да

Цех глубокой заморозки окупается на 17–20 % быстрее, чем кухня с традиционным оборудованием. Кроме того, глубокая заморозка позволяет использовать больший ассортимент заготовок и дает преимущества в качестве мяса, полуфабрикатов и рыбы, растениеводческой продукции (грибы, ягоды, овощи, фрукты, зелень).

Второе предложение по устранению потерь связано с внедрением системы 5S [4], что предполагает наведение порядка и удаление ненужного на кухне, разработку четких инструкций по приготовлению блюд и использованию оборудования и т. д. Данные мероприятия направлены на то, чтобы сотрудник не делал лишних перемещений и сэкономил время и свои силы. Благодаря этому увеличивается личностная эффективность каждого сотрудника [5].

Третье предложение касается использования технических средств. На этапах получения заказа и подачи готового блюда снизить потери времени можно с помощью такой простой, но максимально эффективной вещи, как рация. Особенно это важно после того как блюдо полностью готово, ведь его нужно максимально быстро подать гостю, чтобы она не утратило заявленного вида. Рациями необходимо обеспечить каждого сотрудника в ресторане. Это позволит обеспечивать быструю связь между кухней, официантами, администраторами и службой клининга.

Также, в качестве дополнительного мероприятия можно использовать систему «умный дом», которая будет регулировать яркость света, отталкиваясь от времени суток (при этом система учитывает сезон года и погоду). Также система регулирует музыку, играющую в заведении, учитывая шум в определенный момент. Благодаря такой технологии, ресторан будет экономить электричество и создавать более благоприятную атмосферу для гостей.

Четвертый и пятый принципы бережливого производства реализуются уже непосредственно после внедрения предложенных изменений.

Таким образом, внедрение бережливого производства в ресторанной нише является сегодня крайне необходимым, что обусловлено новыми вызовами, диктуемыми высокой конкуренцией и цифровой экономикой. А с помощью новых технологий, таких как шоковая заморозка, духовки нового поколения и т. д., возрастает качество блюда, уменьшаются издержки его приготовления, соответственно изменяется и цена. Это имеет прямую связь с удовлетворением потребностей гостей, от которых зависит прибыль ресторанного бизнеса. Однако важно помнить: принципы бережливого производства необходимо использовать постоянно и непрерывно. Только в этом случае оно будет способствовать развитию предприятия и повышению эффективности его работы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Цифровизация экономики. – URL: <https://www.kommersant.ru/theme/2903>
2. Принципы бережливого производства: ценность, цель, эффективность. – URL: <https://www.aum.news/novosti/4188-principy-berezhlivogo-proizvodstva-cennost-cel-effektivnost>
3. Принципы бережливого производства. – URL: <http://belgczan.ru/news/573-berezhlivov>
4. Ильина Т.А. Система 5S как начальный этап внедрения бережливого производства на промышленных предприятиях // Вестник Самарского муниципального института управления. – 2017. – № 4. – С. 70–77.
5. Ильина Т.А. Мотивация персонала при внедрении системы 5S на промышленном предприятии // Сборник трудов IX Всероссийского межвузовского Кадрового форума им. А.Я. Кибанова. – Самара: СамГТУ, 2018. – С. 214–216.

ОСОБЕННОСТИ ЭЛЕКТРОСНАБЖЕНИЯ ОТДАЛЕННЫХ ОБЪЕКТОВ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА

Ершова П.И.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: skazka_88@icloud.com

Научный руководитель – Гаранина М.П.

К.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: garaninamarina@ya.ru

В работе отражены проблемы электроснабжения, а также рассмотрены варианты создания децентрализованных зон электрообеспечения отдаленных объектов топливно-энергетического комплекса.

Ключевые слова: топливно-энергетический комплекс, блочно-контейнерные автоматизированные электростанции на дизельном топливе, атомные электростанции малой мощности, газопоршневые электростанции.

FEATURES OF POWER SUPPLY OF REMOTE OBJECTS OF FUEL AND ENERGY COMPLEX

Ershova P.I.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: skazka_88@icloud.com

Scientific supervisor – Garanina M.P.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: garaninamarina@ya.ru

The problems of power supply are reflected in the work, and options for creating decentralized power supply zones of remote objects of the fuel and energy complex are also considered.

Key words: fuel and energy complex, block-container automated diesel power plants, low-power nuclear power plants, gas reciprocating power plants.

На сегодняшний день на предприятиях топливно-энергетического комплекса Российской Федерации возникает проблема надежного и качественного электроснабжения отдаленных объектов, занимающихся добычей и переработкой нефте-

газовых ресурсов. Следует отметить, что возможность присоединения таких объектов к центральной энергосистеме ограничивается их удаленностью и связана с потерями напряжения в питающей линии. Например, при мощности объекта до 250 кВт и напряжением сети 10 кВ максимальная удаленность предприятия не должна превышать 10 км. При этом использование более высоковольтных линий электропередач является нецелесообразным по причине высокой стоимости строительства и низким коэффициентом загрузки по мощности [1, с. 122–123].

Таким образом, актуальной является разработка отдельных децентрализованных зон электроснабжения, способных обеспечить бесперебойность работы всех технологических процессов. При этом особое внимание следует уделить энергетическим системам модульного типа, не требующим капитального строительства и обладающим высокой степенью мобильности.

В данной работе предлагается рассмотреть следующие варианты систем автономного энергоснабжения для объектов топливно-энергетического комплекса с потребляемой мощностью 1100 кВт (с учетом 20 % запаса):

- блочно-контейнерные автоматизированные электростанции, работающие на жидком углеводородном топливе;
- атомные электростанции малой мощности;
- газопоршневые электростанции, работающие на природном или любом другом горючем газе.

Блочно-контейнерная автоматизированная электростанция представляет собой автономный силовой модуль, который предназначен для снабжения электричеством удаленных промышленных объектов. При этом к достоинствам данного модуля можно отнести:

- эргономичность. Все оборудование установлено внутри контейнера удобно, с сохранением достаточного количества места для обслуживания и правильной организацией технических проемов для подачи топлива и отвода газов;
- надежность. Стационарные контейнерные электростанции оборудованы самыми современными отечественными и европейскими генераторными установками;
- безопасность. Дизельные электростанции оснащаются многоуровневой защитой и полностью безопасны в эксплуатации. Они снабжены самыми современными системами автоматического контроля;
- многофункциональность. При необходимости, дизельная электростанция контейнерного исполнения может быть перевезена на другой объект при условии совпадения технических данных для подключения;
- доступность;
- легкий и быстрый монтаж/демонтаж. Контейнерная дизельная электростанция может быть размещена в любом месте без постройки специальных помещений;

- моментальная готовность к работе после установки. Не требуются пуско-наладочные работы полного цикла;
- простота в обслуживании, эксплуатации и ремонте;
- климатическая устойчивость блок-контейнеров: устойчивость к любым атмосферным осадкам, работа в широком диапазоне температур окружающего воздуха (от -50 до +50 °С).

Главным недостатком данных электростанций является большая зависимость от подвозимого топлива, вызванного ограниченным развитием транспортной инфраструктуры (следует отметить, что в труднодоступные районы топливо может доставляться в течение года с промежуточным хранением на перевалочных базах) [2, с. 233].

Атомные электростанции малой мощности могут быть использованы как объекты локальной энергетики для обеспечения энергоснабжения удаленных и изолированных промышленных предприятий топливно-энергетического комплекса. Атомные станции малой мощности имеют модульное исполнение, за счет использования компактного реактора, дающего существенное снижение размера радиационной части [3, с. 14-36]. Достоинствами таких станций можно считать:

- минимизация затрат по разворачиванию и вводу в действие малых атомных энергоисточников;
- мобильность;
- возможность обходиться минимальным персоналом, работающим по вахтенному методу;
- простота демонтажа после выработки технического ресурса;
- снижение ядерных рисков и возможного ущерба третьим лицам в случае реализации аварийных ситуаций, минимизация экологических последствий для окружающей среды.

Существенным недостатком атомных станций малой мощности является высокая стоимость разрабатываемых мобильных модулей.

Газопоршневые электростанции представляют собой системы, способные генерировать как электричество, так и тепловую энергию посредством сжигания как природного газа, так попутного нефтяного газа [4, с. 340–342]. К достоинствам газовых электростанций относится:

- высокий показатель выработки тепловой энергии;
- устойчивость к температурным перепадам и неблагоприятным условиям окружающей среды;
- возможность использования различного газообразного топлива;
- экологическая безопасность за счет снижения выброса в атмосферу вредных веществ;

- автоматизированная система защиты от перегрева;
- высокие эксплуатационные характеристики.

Для определения эффективности использования предлагаемых электростанций был выполнен упрощенный сравнительный анализ, результаты которого представлены в таблице.

Таким образом, при создании децентрализованных зон электроснабжения для отдаленных предприятий топливно-энергетического комплекса, целесообразным является использование газопоршневых электростанций модульного типа, работающих как на природном газе, так и на попутном нефтяном газе. При этом стоимость 1 кВт·ч электроэнергии в (1,91...2,3) раза меньше по сравнению с блочно-контейнерными автоматизированными электростанциями, работающими на дизельном топливе.

Результаты сравнительного анализа эффективности непрерывного использования автономных электростанций сроком 1 год

Наименование показателя	Тип электростанции			
	Блочно-контейнерные автоматизированные электростанции	Атомные электростанции малой мощности	Газопоршневые электростанции	Газопоршневые электростанции
Номинальная мощность, кВт	1200,00	1200,00	1200,00	1200,00
Стоимость, руб.	21 660 000,00	2 780 000 000,00	59 340 000,00	59 340 000,00
Тип топлива	Дизельное топливо	Ядерное топливо	Природный газ	Попутный нефтяной газ
Расход топлива, т/год (м ³ /год)	1927,20	1,13·10 ⁻⁴	1 962 240,00	1 962 240,00
Цена единицы топлива, руб.	59 529,38	11 053 125,00	6,20	-
Годовая стоимость топлива, руб.	114 725 021,14	1 249,00	12 165 888,00	-
Общее количество потребления электроэнергии, кВт·ч	9 636 000,00	9 636 000,00	9 636 000,00	9 636 000,00
Стоимость 1 кВт·ч электроэнергии, руб.	14,15	288,50	7,42	6,16

Также следует отметить, что при использовании специального котла-утилизатора в совокупности с газовыми электростанциями происходит преобразование выхлопных газов в тепловую энергию, что способствует повышению экономической эффективности предприятий топливно-экономического комплекса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мировая энергетика и переход к устойчивому развитию // Л.С. Беляев, О.В. Марченко, С.П. Филиппов и др. – Новосибирск: Наука, 2000. – 269 с.
2. Дизельные двигатели для электроагрегатов и электростанций / Б.Е. Поликер [и др.]; под ред. Б.Е. Поликера. – М.: Легион Автодата, 2006. – 326 с.
3. Атомные станции малой мощности: новое направление развития энергетики: Т. 2 / Под ред. акад. РАН А.А. Саркисова. – М.: Академ-Принт, 2015. – 387 с.
4. Аверьянов В.К., Карасевич А.М., Федяев А.В. Системы малой энергетики: современное состояние и перспективы развития. – М.: Страховое Ревю, 2008. – Т. 1. – 466 с.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Ершова П.И.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: skazka_88@icloud.com

Научный руководитель – Гаранина М.П.

К.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: garaninamarina@ya.ru

В рамках системы дистанционного образования обоснована целесообразность разработки электронного учебного пособия. Проведен сравнительный анализ, подтверждающий эффективность использования данного пособия для подготовки кадрового потенциала предприятия.

Ключевые слова: дистанционная система образования, электронное учебное пособие, конструктор электронных пособий.

EFFECTIVENESS OF DISTANCE EDUCATION IN THE PREPARATION OF THE COMPANY'S PERSONNEL POTENTIAL

Ershova P.I.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: skazka_88@icloud.com

Scientific supervisor – Garanina M.P.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: garaninamarina@ya.ru

Within the framework of the distance education system, the expediency of developing an electronic training manual is justified. A comparative analysis has been conducted that confirms the effectiveness of using this manual for training the personnel potential of the enterprise.

Key words: distance education system, electronic textbook, designer of electronic manuals.

На сегодняшний день для организации учебного процесса используются различные мультимедийные средства, включающие в себя презентации, компьютерные модели, интерактивные доски и т. д. При этом особое внимание следует уделить системе дистанционного образования, представляющего собой тандем информационных и телекоммуникационных технологий, обеспечиваю-

щих взаимодействие между преподавателем и обучающимся, находящихся на расстоянии друг от друга [1, с. 378–379].

В табл. 1 представлены положительные и отрицательные стороны дистанционной формы подготовки кадрового потенциала предприятия, позволяющие определить ее актуальность и целесообразность.

Таким образом, актуальность применения дистанционной формы обучения подтверждается тем, что она дает возможность создания систем массового непрерывного самообучения, всеобщего обмена информацией независимо от наличия временных и пространственных поясов [1, с. 387–389]. При этом дистанционное обучение целесообразнее применять в сфере дополнительного образования или повышения квалификации, потому что у обучаемого уже сформированы профессиональные навыки очной формы обучения.

Таблица 1

Плюсы и минусы дистанционного образования

Положительные стороны	Отрицательные стороны
Индивидуальный темп обучения	Отсутствие очного общения
Доступность	Необходимость наличия целого ряда индивидуально-психологических условий, жесткая самодисциплина
Мобильность	Необходимость постоянного доступа к источникам информации
Компенсация дефицита профессорско-преподавательского состава	Недостаток практических занятий
Технологичность	Исключительно письменная основа обучения
Социальное равноправие	
Творческий подход	

Следует отметить, что формирование и развитие компетенций у участников взаимодействия в образовательном процессе происходит в основном за счет самостоятельной работы. На сегодняшний день в процессе обучения наряду с традиционными печатными изданиями широко применяются электронные учебные пособия, не являющиеся электронным вариантом книг, функции которых ограничиваются возможностью перехода из оглавления по гиперссылке на искомую главу. В зависимости от вида изложения (лекция, семинар, тест, самостоятельная работа) сам ход занятия должен быть соответствующим образом адаптирован для достижения эффекта от использования такого пособия, а само пособие должно поддерживать те режимы обучения, для которых его используют [2, с. 98–104].

Средства реализации электронных учебных пособий условно разделяются на группы, включающие в себя такие показатели, как назначение и выполняемые функции; требования к техническому обеспечению; особенности применения. В соответствии с указанным критерием применяется следующая классификация [3, с. 96–224]:

- традиционные алгоритмические языки;
- средства мультимедиа;
- гипертекстовые и гипермедиа средства;
- инструментальные средства общего назначения.

Для разработки электронного учебного пособия предлагается использовать программную среду «Конструктор электронных учебников», относящуюся к инструментальным средствам создания электронных учебников. Программа, работающая на базе операционной системы Windows, имеет интуитивно-понятный и эргономичный интерфейс (рис. 1). При проектировании электронного учебника, все данные отражаются в виде удобной древовидной структуры, программа автоматически определяет форматы данных и присваивает им определённые категории.

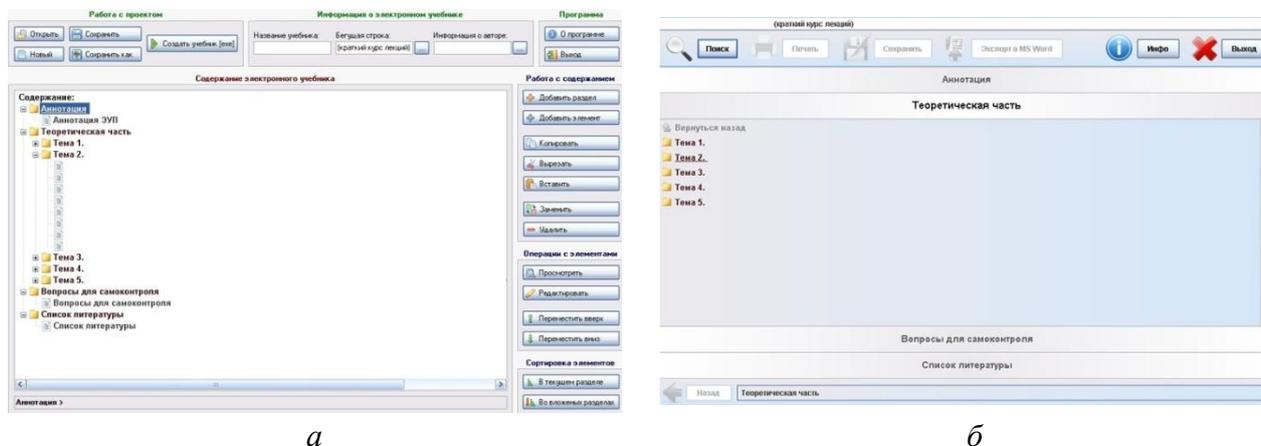


Рис. 1. Интерфейсы:
 а – программной среды «Конструктор электронных учебников»;
 б – разработанного электронного пособия

Предлагаемая программная среда создания электронных учебных пособий позволяет:

- использовать неограниченное количество презентационного материала;
- оперативно модернизировать и дополнять содержание пособия в соответствии с требованиями учебного процесса;
- оптимизировать структуру пособия, используя гиперссылки;
- размещать в учебном пособии любой объем справочного и вспомогательного материала без ущерба для основного текста;
- организовать модуль проверки освоения материала.

Для подтверждения работоспособности предлагаемого электронного учебного пособия было проведено исследование по определению качества самостоятельного освоения темы «Автономные системы мониторинга и управления работой скважин». При этом были сформированы две группы обучающихся: первая группа изучала необходимый материал при помощи печатных изданий и их электронных версий, а также имела свободный доступ в интернет; вторая группа использовала предлагаемое электронное учебное пособие.

Используя метод двухвыборочного контроля из генеральной совокупности (численностью $N = 20$ человек) в целях проведения контроля освоения материала были сделаны последовательно две выборки, объем которой составил $n = 7$ человек. Данная выборка является репрезентативной. Был проведен анализ материала с применением тестовых заданий с возможностью выбора правильных ответов.

При этом браковочное число, по которому можно судить о приемлемости результатов обучения, равно 3. Приемочное число несоответствий по второй выборке и общее приемочное число составляет 5.

Результаты проведенных исследований представлены в табл. 2 и 3, а также на рис. 2 и 3.

Таблица 2

Результаты проведенных исследований у первой группы обучающихся

Количество обучающихся, получивших оценку «неудовлетворительно»	Браковочное число	Освоение материала
Выборка № 1		
4	3	Не освоила
Выборка № 2		
3	3	Освоила

Таблица 3

Результаты проведенных исследований у второй группы обучающихся

Количество обучающихся, получивших оценку «неудовлетворительно»	Браковочное число	Освоение материала
Выборка № 1		
2	3	Освоила
Выборка № 2		
1	3	Освоила



Рис. 2. Предельная диаграмма двухвыборочного контроля качества освоения темы у первой группы



Рис. 3. Предельная диаграмма двухвыборочного контроля качества освоения темы у второй группы

Из представленных результатов видно, что количество обучающихся, не освоивших материал, во второй группе меньше по сравнению с первой группой. Это подтверждает целесообразность использования электронных учебных пособий. Таким образом, применение дистанционной системы образования в целом позволяет: модернизировать учебный процесс; осуществлять мониторинг качества освоения материалов; своевременно выполнять необходимые корректирующие и предупреждающие действия образовательного процесса в случае возникновения несоответствий, что положительно сказывается на качестве подготовки кадрового потенциала предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бородицкая Г.П., Пазюк К.Т. Актуальность дистанционного образования в России [Электронный ресурс]: электронное научное издание «Ученые заметки ТОГУ». 2017. Т. 8. № 1. С. 387–389. – URL: http://ejournal.pnu.edu.ru/media/ejournal/articles-2017/TGU_8_63.pdf;
2. Андреев А.А., Солдаткин В.И., Лупанов К.Ю. Проблемы разработки учебно-методических пособий для системы дистанционного образования // Применение новых технологий в образовании. Материалы IX Международной научно-практической конференции (Москва, 3–5 июня 1998 г.). – М.: АТИСО, 1998.
3. Агапонов С.В. и др. Средства дистанционного обучения. Методика, технология, инструментарий / Под ред. З.О. Джалиашвили. – СПб.: БХВ-Петербург, 2003.

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД В РАЗВИТИИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Жуков В.А.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: val.zk@yandex.ru

Научный руководитель – Бабордина О.А.

К.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

Рассмотрены понятия инноваций и инновационного потенциала, их сущность и смысл. Проанализированы особенности инноваций и инновационного потенциала в мировых топливных компаниях с учетом тенденций современного рынка.

Ключевые слова: инновация, потенциал, инновационный потенциал, новшество, стратегия, конкурентоспособность, портфель инновационных проектов, деструктивный эффект, реорганизация.

INNOVATIVE APPROACH IN THE DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

Zhukov V.A.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: val.zk@yandex.ru

Scientific supervisor – Babordina O.A.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

The article considers the concepts of innovation and innovative potential, its essence and meaning. The features of innovation and innovative potential in global fuel companies are analyzed taking into account the trends of the modern market. Abstracts, conclusions and definitions of this article are the components of my dissertation research.

Key words: innovation, potential, innovative potential, novation, strategy, competitiveness, portfolio of innovative projects, destructive effect, reorganization.

В современных обстоятельствах экономики, в условиях огромной конкуренции и глобализации производства, предприятию становится все сложнее завлечь, а в дальнейшем и удержать потребителя. Поэтому многие предприятия, стараясь подстроиться под рынок, переориентируют свои стратегии в сторону горизонтальной диверсификации, постепенно отказываясь от использования экономического эффекта масштаба производства к точечной инновационной стратегии. В соответствии с курсом развития, фирмы вырабатывают конкурентоспособность

на основе содержания своего «портфеля инновационных проектов» и соответственно эффективного использования достижений науки и техники. Игроки, игнорирующие продвижение новых товаров или услуг на рынок, постепенно себя дискредитируют в лице потребителя, снижая свое положение на рынке и продвигая те компании, в которых инновациям оказано особое значение. Комплексное применение инструментов инновационного потенциала благотворно влияет на положение предприятия и на его конкурентоспособность. Повышение конкурентоспособности предполагает наличие инновационного потенциала.

Характеристика инновационного потенциала основана на применяемой инновации. Понятие «инновация» вмещает в себя разряд всеобщих категорий – широких и структурно сложных, обладающих огромным количеством подходов по выявлению его проблематики. В научно-популярной литературе, посвященной проблемам инноваций, содержится великое множество определений данного термина и зачастую под одним и тем же термином объединяются диаметрально противоположные понятия, поэтому для предотвращения проблемы дефиниций, необходимо разобраться в ключевой составляющей этой смысловой конструкции – инновационного потенциала.

Инновация, как дефиниция появилась не так давно, лишь в конце девятнадцатого века, отец «теории инноваций» Йозеф Шумпетер подарил миру данное определение, введя в экономическую науку разделение между экономическим ростом и экономическим развитием. Согласно теории Й. Шумпетера главной функцией инноваций является – «управление изменениями», инновация – это своего рода трансформация, которая способна перевернуть рынок. Понятия инновации могут охарактеризовать классические «5 типичных изменений» [1, с. 48]. Данные изменения являются фундаментальным аспектом в формировании инноваций:

- 1) внедрение совершенно нового продукта, незнакомого для типичного потребителя или существенное повышение качества существующей продукции;
- 2) внедрение иных методов производства, которые должны опираться на основании научно-технического прогресса, либо применение иных новых способов предпринимательского использования продукта или сырья;
- 3) открытие новых бирж или рынков, на которые еще не ступала «нога» конкретной отрасли производства;
- 4) владение новым источником сырья или полуфабриката, вне зависимости от того, существует данный источник либо он только что был создан;
- 5) реорганизация отрасли, путем реализации изменений в самом организационном аппарате. В частности, монополизация рынка через создание различных трастов, синдикатов и наоборот.

Подведем промежуточный итог, инновации представляют симбиоз между, инновационными продуктами, услугами и новыми технологическими процессами, а также методами организации производства, изменения структуры рын-

ков и генерирование новых, к тому же инновация – финальный результат инновационной деятельности, которую можно визуализировать в виде [2, с. 28]:

- нового или усовершенствованного продукта, или услуг, представленных на рынках;
- новых или модернизированных технологических процессов;
- новых способов организации производства, использованных в практической деятельности.

Но далеко не все нововведения являются инновациями, так как в самом познании сущности и свойств инноваций есть разделение понятий на «новшества», «нововведения» и «инновации». Новшество – это законченный результат основоположных прикладных исследований и разработок в различных сферах деятельности: иная методика, новое знание, изобретение [3]. В процессе осуществления научно-организационных комбинаций в случае успешного внедрения нового знания в технологический процесс, новшество, удовлетворяя потребности и обретая рыночное признание, в последствие, видоизменяется в инновацию. Основными свойствами инновации являются:

- научная и техническая новизна продуктов, услуг;
- полезное действие: возможность реализации новшества в конкретный продукт и дальнейшее его распространение;
- финансовый приток – реализованный продукт удовлетворяет потенциального потребителя, что влечет за собой получение прибыли.

Если новшество выступает в виде создания нового продукта, технологии, разработки новой концепции менеджмента, или получение патента и т. п., но не находит своего практического применения, то в таком случае оно не является инновацией и может пройти не одно десятилетие пока этот товар или услуга найдут свое применение в коммерческой деятельности. Для перехода новшества в инновацию необходим инновационный потенциал, с помощью которого можно реализовать новый замысел в практическое воплощение разработанной идеи.

Описанное выше можно считать самым общим и широким взглядом на систему координат инноваций. В связи с выше сказанным, сформируем всеобъемлющее определение, инновационный потенциал это – внесение в многообразные виды человеческой деятельности новых элементов, видов, и способов, повышающих результативность и эффективность труда». В таблице представлены формулировки понятия «инновационный потенциал».

Анализ трактовок понятия «инновационный потенциал» и исследования, проводимые автором, позволили сформулировать следующую редакцию данной категории.

Инновационный потенциал – корреляционная совокупность производственных ресурсов, инструментов, качеств, функций для внедрения инноваций и выполнения производственного процесса в новой, улучшенной и более эффективной форме, являющаяся финальным результатом инновационной деятельности.

Характеристика понятия «инновационный потенциал»

Автор	Определение
Андрианов Д.С.	Способность системы к трансформации фактического порядка вещей в новое состояние с целью удовлетворения существующих или вновь возникающих потребностей (субъекта-новатора, потребителя, рынка и т. п.) [4]
Гусаков М.	Совокупность научно-технических, технологических, инфраструктурных, финансовых, правовых, социально-культурных и иных возможностей обеспечить восприятие и реализацию новшеств, т.е. получение инноваций, образующих единую систему появления и развития в ней идей и обеспечивающих конкурентоспособность конечной продукции или услуг в соответствии с целью и стратегией предприятия [5]
Кортов С.В.	Комплекс ресурсов, содержащий кадры, материально-техническую базу, финансы менеджмент и т. д., достаточный для осуществления полного инновационного цикла и удовлетворения установленных потребностях в инновациях [6]
Трифилова А.А.	«Мера готовности» предприятия осуществлять стратегию, ориентированную на внедрение новых продуктов [7]

Можно сделать вывод, что объем портфеля инновационных проектов, стабильная финансовая поддержка, мониторинг трендов и самое главное корректные управленческие решения, направленные на управление инновационным потенциалом, гипотетически позволят предприятию держать высокий уровень конкурентоспособности, увеличить эффективность производственной деятельности и производительности труда. В противном случае низкий уровень инновационного потенциала, безусловно, в зависимости от отрасли, будет нести исключительно деструктивный эффект.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Шумпетер Й. Теория экономического развития. – М.: Прогресс, 1982.
2. Ильенкова С.Д. Инновационный менеджмент: учебник. – М.: Юнити, 1997. – 228 с.
3. Научно-технический прогресс: Словарь / Сост.: В.Г. Горохов, В.Ф. Халипов. – М.: Политиздат, 1987.
4. Андрианов Д.С. Сущность и структура инновационного потенциала организации. Университет управления «ТИСБИ». <http://old.tisbi.org/science/vestnik/2006/issue4/econom2.html>.
5. Формирование потенциала инновационного развития // Экономист. – 1999. – № 2. – С. 2–28.
6. Кортов С.В. Оценка инновационной активности технического вуза (методические рекомендации) (Серия «Инновационная деятельность», Выпуск 27). – СПб.: ЛЭТИ, 2004. – 20 с.
7. Трифилова А.А. Использование инновационного подхода в стратегическом управлении предприятием: Автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Н. Новгород: Нижегородский гос. архит.-строит. университет, 2000.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИМИ РИСКАМИ

Козлов А.И.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: gref-777@yandex.ru

Коробкова Ю.Ю.

К.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: hylia1978@mail.ru

Статья посвящена исследованию проблемы степени прогнозирования наступления рискованных событий по вероятности нанесения вреда окружающей среде и принятия мер к исключению или снижению отрицательных последствий наступления данных событий. Цель статьи – разработка системы управления экологическими рисками. Результаты заключаются в построении теоретической модели управления рисками в экологии. В статье исследуются понятие экологического риска и значение построения системы управления экологическими рисками.

Ключевые слова: экологические риски, система управления рисками, экология, окружающая среда.

ENVIRONMENTAL RISK MANAGEMENT SYSTEM

Kozlov A.I.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: gref-777@yandex.ru

Korobkova Yu.Yu.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: hylia1978@mail.ru

The article is devoted to the study of the degree of forecasting the occurrence of risk events by the probability of harming the environment and taking measures to eliminate or reduce the negative consequences of such events. The purpose of the article is the development of an environmental risk management system. The results consist in constructing a theoretical model of risk management in ecology. The article explores the concept of environmental risk and the importance of building an environmental risk management system.

Key words: environmental risks, risk management system, ecology, environment.

В настоящее время практически любая деятельность имеет высокую вероятность нанесения вреда окружающей среде.

Термин «риск» появился в конце четырнадцатого века, имеет европейское происхождение и образован от латинского слова «rescum», означающего не-

предсказуемость, опасность, «то, что разрушает». Понятие риска используется в любой научной дисциплине и имеет множество трактовок со схожим значением: риск – возможность неудачи, опасности или действие наудачу в надежде на счастливый исход [1].

Для каждого научного направления значение термина регламентировано нормативными документами и ГОСТами. Определение риска в экологии закреплено Федеральным законом «Об охране окружающей среды»: «экологический риск – вероятность наступления события, имеющего неблагоприятные последствия для природной среды и вызванного негативным воздействием хозяйственной и иной деятельности, чрезвычайными ситуациями природного и антропогенного характера».

Классификаций рисков такое же множество, как и множество значений термина. Риски разделяют: по характеру, форме появления и масштабу воздействия; по сфере воздействия; по возможности устранения последствий; по вероятности возникновения (реальный и ожидаемый) [3].

Важное значение как с точки зрения оказания негативного воздействия на окружающую среду, так и с позиции необходимости и возможности использования принадлежит отходам. Различают несколько видов деятельности по обращению с отходами – сбор, накопление, транспортирование, размещение, обработка, обезвреживание, утилизация. Наиболее экологически безопасным и ресурсосберегающим видом деятельности является утилизация отходов, иногда с предварительной обработкой. Утилизацией является использование отходов с целью извлечения, повторного применения полезных компонентов, также являющимися вторичными материальными либо энергетическими ресурсами. Развитие промышленной индустрии и рост городской среды содействуют улучшению качества жизни населения, однако, одновременно появляются экологические трудности, связанные с благоустройством и содержанием территорий, вследствие интенсивного образования всевозможных видов отходов и недостаточно развитой промышленно-технологической базы по их обработке и утилизации.

Основными причинами, сдерживающие развитие процессов повторного применения отходов, являются:

- ограниченность источников целевого финансирования природоохранных планов и программ;

- незаинтересованность бизнеса в реализации инвестиционных проектов по переработке отходов в виду, как правило, невысокой, а во многих случаях и отрицательной их экономической эффективности, определяемой в соответствии с принципами традиционной экономики.

Для улучшения условий собственного существования, человечество должно не только наращивать темпы материального производства, но и продумывать свое взаимодействие с окружающей средой, созданной не без участия самого человека [2].

Большинство видов отходов, занимающие более 80 %, обладают реальными полезными свойствами, выступают своеобразными источниками сырья, что крайне важно в условиях возрастающего дефицита и роста цен на первичные природные ресурсы. Необходимо подчеркнуть, что ежегодные темпы роста объемов образования отходов в последние десятилетия превышают темпы роста физических объемов производства основных видов промышленной продукции. Обусловлено это тем, что с течением времени в виду выработки месторождений с богатым содержанием полезного вещества приходится использовать залежи с меньшим его содержанием, и, соответственно, с большим содержанием пустой породы.

С помощью достижения науки и техники, направленные на совершенствование процесса обращения с отходами производства, станет возможным разработка и внедрения более эффективных методов обращения (обезвреживания, утилизация) с особо опасными для окружающей среды отходами, так и создания новых экологически более чистых (малоотходных) технологий переработки исходного природного сырья в готовый продукт. В данном случае речь идет о таких новациях, как комбинирование производства и повышение комплексности использования исходного сырья на этой основе; организация переработки образующихся отходов по разработанным и используемым другими предприятиями технологиям, а также другие организационные мероприятия, для внедрения которых необходимы принятие и реализация соответствующих управленческих решений.

Анализируя ситуации с вредными выбросами в атмосферу и сбросами в водные объекты, можно сделать вывод, что атмосфера и водные объекты находятся в непригодном состоянии. Предприятия предпочитают платить штрафы за сбросы в водные объекты и за выбросы вредных веществ в атмосферу, используя затратный подход, но также существует экономический подход, к которому необходимо стремиться, так как если предприятие не будет платить штрафы, оно получит предотвращенный ущерб и приблизится к уровню Европейских стран.

Предотвращенный экологический ущерб – это стоимостное выражение наступающих в результате реализации экологических инвестиционных проектов позитивных последствий в окружающей среде, выразившихся в сокращении отрицательных выбросов в атмосферу, сбросов в водоемы, а также в производственном применении образующихся или накопленных отходов.

Таким образом, экологические риски базируется на следующих слагаемых: выбросы в атмосферу вредных веществ, сбросы промстоков в водные объекты, отходы. Поэтому необходимо провести оценку экологического состояния нашей страны и формировать новую модель экологической оценки. В мире будущего – экологические, социальные и управленческие вопросы (ESG) тесно переплетены и значительно оказывают влияние на продуктивность работы бизнеса. Таким образом, подходы к бизнес-стратегии, учитывающей вызовы ESG, имеют шанс трансформироваться из абстрактных понятий в определенные шаги по управлению данными рисками.

«Проводником» трансформационных процессов могут стать два несложных шага. Первый – интеграция этих процессов в стратегию фирм. Второй – оценка ожиданий инвесторов, сотрудников и клиентов. Достичь успеха в этом вопросе будет легче, в случае если стейкхолдеры бизнеса возьмут в толк, собственно, что речь не идет о том, чтобы делать добро для всего мира, а о прагматичном раскладе к долгосрочной бизнес-стратегии.

Россия ведет активную работу в направлении борьбы с экологическими рисками в области обращения с ТКО. Но на практике, этих мероприятий пока недостаточно. Внедряя практики ESG, бизнес получает превосходство при привлечении инвестиций, во целях дальнейшего роста и улучшения репутации. Вместе с тем всевозможные старания российских компаний будут не столь эффективны, пока вопрос экологических рисков не появится на актуальной повестке дня руководства страны, как это уже случается в ряде европейских государств. Вследствие этого России стоит взять пример с более развитых экономик, где инвесторы, наряду с финансовым отчетом, анализируют и отчеты ESG, а вопросы экологии являются приоритетом правительств.

Окружающая среда – это сфера обитания и производственной деятельности человека, характеризующаяся «сотрудничеством» с неживой природой и живыми организмами. Экология стала общечеловеческим, глобальным понятием. Глобальные экологические трудности в современном меняющемся мире получили особо принципиальное значение для выживания целых народов. С экологическими рисками следует связывать не только лишь аварийные ситуации, но и функционирование промышленных объектов в установленном порядке, сопровождающееся накопительным эффектом загрязнения и деградацией окружающей среды. Муниципальная система прогнозирования и устранения экстренных ситуаций и Государственная система наблюдения за окружающей средой должны быть направлены прежде всего на оперативное выявление рисков ситуаций и их ликвидацию.

Для курирования и управления экологическими рисками существуют различные подходы и механизмы, которые в разной степени корректируют величину экологического риска. Самым верным подходом могло бы быть самострахование экологических рисков, основанная на ответственности виновника риска. Однако этого не происходит по разным причинам, что приводит к необходимости возникновения практики внешнего страхования экологических рисков (экологическое страхование).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бояринов А.Ю. Механизм определения стоимостной оценки износа окружающей природной среды // Вестник УГТУ-УПИ. Сер. Экономика и управление. – 2016. – Вып. 10, № 9(80) – С. 153.
2. Данилов-Данильян В.И., Лосев К.С., Рейф И.Е. и др. Перед главным вызовом цивилизации Взгляд из России. – М.: ИНФРА-М, 2015. – С. 67.
3. Эллиотт Майкл У. Основы финансирования риска. – М.: ИНФРА-М, 2018. – С. 48.

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННЫМИ РЕСУРСАМИ В НЕФТЕГАЗОВЫХ КОМПАНИЯХ

Кондрашкина В.В.

*Магистрант ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: k.v.9595@mail.ru*

Научный руководитель – Бабордина О.А.

*К.э.н., доцент
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: olgababordina@rambler.ru*

В статье раскрывается стратегия управления инвестициями в вертикально-интегрированных компаниях нефтегазового комплекса. Инвестиционные процессы представлены в качестве объекта корпоративного управления. Рассмотрены отдельные отраслевые особенности управления инвестициями в нефтегазовом комплексе, приведены виды инвестиций. Выявлена отраслевая специфика формирования и управления инвестиционными проектами. Приведены классификация инвестиционных проектов, основные показатели эффективности.

Ключевые слова: нефтегазовый комплекс, инвестиции, инвестиционная стратегия, инвестиционная политика, инвестиционный процесс, система управления инвестициями, инвестиционный проект.

INVESTMENT MANAGEMENT STRATEGY RESOURCES IN OIL AND GAS COMPANIES

Kondrashkina V.V.

*Master student,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: k.v.9595@mail.ru*

Scientific supervisor – Babordina O.A.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: olgababordina@rambler.ru*

The article reveals the strategy of investment management in vertically integrated companies of the oil and gas complex. Investment processes are presented as an object of corporate governance. Some industry-specific features of investment management in the oil and gas complex are considered, and types of investments are given. The article reveals the industry specifics of investment project formation and management. The classification of investment projects and the main performance indicators are given.

Key words: oil and gas complex, investment, investment strategy, investment policy, investment process, investment management system, investment project.

Нефтегазовая отрасль является одной из главных составляющих экономики России, от эффективности которой зависит успех реализации многих приоритетных направлений развития государства.

За последние годы рассматриваемая отрасль является одной из самых стабильных отраслей экономики, однако сложившаяся экономическая ситуация в настоящее время достаточно негативно сказывается на нефтяной отрасли из-за нестабильности валюты и падения цен на нефть с начала 2020 г.

Концепция менеджмента заключается в целеустремленном и перспективном управлении инвестиционной деятельностью, с возможностью пересмотра инвестиционной стратегии. Ведь именно инвестиционные процессы являются важнейшим объектом управления в вертикально-интегрированных компаниях нефтегазовой промышленности.

Стратегическое планирование инвестиций в первую очередь необходимо рассматривать, как механизм разработки инвестиционной стратегии предприятия.

Анализ научных трудов показал, что нет четкого определения терминов «стратегии» и «политики» в управлении инвестициями. И. Ансофф, один из наиболее авторитетных специалистов в области стратегического управления, трактует стратегию как постановку целей и определение способов их достижения [1].

Наиболее полная трактовка термина «политика» наблюдается в трудах ученого Б.А. Райзберга, который рассматривает инвестиционную политику, как составную часть экономической политики, проводимой компаниями в виде установления структуры и масштабов инвестиций, направлений их использования, источников получения с учетом необходимости обновления основных средств и повышения их технического уровня [2].

При изучении публичной информации и годовых отчетов, за ряд последних лет, крупнейших российских нефтегазовых компаний, таких как ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Транснефть», ПАО «Газпром» и ПАО «Лукойл», наблюдается схожий подход к управлению инвестициями.

Каждая нефтегазовая компания разрабатывает инвестиционную политику, ведь именно грамотное управление инвестиционными процессами является ключевым фактором повышения эффективности ее реализации и способствует достижению стратегических целей компании. К стратегическим целям можно отнести следующие:

- улучшение финансовых результатов деятельности компании;
- увеличение лидерства на рынке и поддержание конкурентоспособности;
- защиту капитала организации от инфляции;
- повышение стоимости бизнеса и другие.

В зарубежной практике нефтегазовых компаний стратегия определяется на перспективу, а именно на 15–20 лет вперед. Однако в практике российских компаний этот срок гораздо меньше – около 10 лет.

Руководители предприятий нефтегазового комплекса уделяют большое внимание формированию инвестиционной стратегии.

Принято разделять инвестиции на реальные и финансовые. Соотношение между реальными и финансовыми инвестициями выглядит следующим образом: на начальном этапе развития предприятия основной объем инвестиций направляется в реальный сектор, а в дальнейшем еще и на приобретение акций предприятий, обслуживающих данное предприятие и снабжающих его сырьем, материалами (финансовые инвестиции) [3].

На практике для российских нефтегазовых компаний первостепенными являются реальные инвестиции в виде вложений капитала в производство, в его создание и развитие. Деление такого вида инвестиций происходит на не капитализируемые затраты текущего периода, относимые на себестоимость (REVEX) и капитальные вложения в основные фонды (CAPEX). К типовым примерам REVEX можно отнести: все затраты на геологические, геофизические, геохимические работы, НИР и т. д.

Основными объектами инвестиционной деятельности считаются инвестиционные проекты, инвестиционная программа и инвестиционный портфель, некоторые компании относят в этот перечень бизнес-проект и бизнес-возможность.

Каждая компания утверждает основополагающий документ, регулирующий систему управления инвестициями в нефтегазовых компаниях. В большинстве случаев, таким документом является «Инвестиционная политика», которая определяет цели, задачи, оценку инвестиционных проектов, этапы их разработки и порядок принятия решений. Инвестиционная политика разрабатывается на основе опыта, накопленного как в российских, так и в зарубежных корпорациях.

Инвестиционные программы крупнейших компаний, например, таких как ПАО «Газпром» и ПАО «НК «Роснефть», как правило, утверждаются на два года вперед в составе бизнес планов. При этом гибкость инвестиционной программы достигается путем управления инвестиционным портфелем и ранжирования проектов по экономической эффективности (иногда даже на десятки лет вперед), учитывается денежный поток, уровень материальности по добыче, что в свою очередь помогает быстро реагировать на все изменения макроэкономической среды.

Инвестиционные проекты, разрабатываемые в нефтегазовых компаниях, делятся на проекты поддержания – с помощью которых обеспечивается работоспособность существующих производственных мощностей и проекты развития – направлены на извлечение прибыли в будущем.

При разработке длительных инвестиционных проектов компании топ-менеджеры исходят из совокупности показателей рентабельности и риска. Почти во всех нефтегазовых компаниях, будь то АО «Лукойл» или ПАО «Газпром» используются одинаковые процедуры оценки эффективности проекта, которые впоследствии подлежат дополнению экспертными оценками экологической приемлемости и улучшения социальных индикаторов.

Для успешной реализации масштабного инвестиционного проекта управление им должно реализовываться в отдельном управлении, департаменте ком-

пании или проектом офисе, ответственном за принятие решения. Такое подразделение обеспечивает доступ к проектной информации для всех отделов. Прежде всего, выделение отдельного подразделения в структуре компании позволяет анализировать каждый этап выполнения проекта и использовать полученную в ходе анализа информацию для принятия управленческих решений. Кроме того, могут быть созданы экспертные комитеты, рассматривающие и одобряющие бизнес-проекты.

Инвестиционные проекты классифицируются по величине требуемых инвестиций, по типу эффекта, стратегической значимости, длительности, степени срочности реализации и т. д.

Классификация по величине требуемых инвестиций для проектов нефтегазового комплекса, весьма особенная. Как правило, малым считается проект, стоимость которого до 0,2 млрд долл. США, средним – 0,2–0,5 млрд долл. США, масштабными – стоимость которого свыше 0,5 млрд долл. США.

Принятие решения о включении проекта в инвестиционный обычно происходит по величине чистого дисконтированного дохода (NPV). Например, посредством таких известных показателей эффективности инвестиционных проектов: NPV (чистая приведенная стоимость), IRR (внутренняя норма доходности), DPP (период окупаемости с учетом дисконтирования), DPI (дисконтированный индекс рентабельности) [4].

В каждой из крупнейших нефтегазовых компаний производится мониторинг проектов, для этого собираются и анализируются данные о каждом этапе исполнения проекта для оперативного реагирования и повышения качества инвестиционных проектов на перспективу. Такой мониторинг проводится на протяжении всего жизненного цикла проекта, а по отдельным масштабным проектам производится и послепроектный мониторинг.

В целях выявления вероятности неблагоприятного изменения ключевых показателей каждый проект подлежит оценке на наличие инвестиционных рисков. Для таких компаний как ПАО «Газпром» и ПАО «НК «Роснефть» основными являются риск несоответствия сроков реализации проекта и риск не достижения ключевых показателей эффективности.

Таким образом, управление инвестиционными процессами вертикально-интегрированных компаний нефтегазовой отрасли нацелено на повышение эффективности всех направлений деятельности и обеспечение устойчивого роста бизнеса за счет инвестиций в масштабные проекты.

В заключение стоит отметить, что инвестиции, являясь стратегическим ресурсом вертикально-интегрированных компаний нефтегазовой отрасли, выступают в качестве инструмента реализации долгосрочных планов, связанных с экономическим ростом предприятия, обеспечивающих повышение конкурентоспособности. Инвестиционная деятельность подчиняется эффективному использованию инвестиций в стратегическом управлении предприятием. Такая деятельность документально определена и достаточно обширна, она гибкая и

адаптированная под все направления деятельности, к тому же совершенствуется из года в год, основываясь на прошлом опыте. Именно такое сочетание определяет эффективное функционирование систем управления инвестициями в компаниях нефтегазовой отрасли.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. – СПб.: Питер, 1999.
2. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь (Библиотека словарей «ИНФРА-М»). – М.: ИНФРА-М, 2005.
3. Экономическая оценка инвестиций / Под ред. М. Римера. – 3-е изд., перераб. и доп. (+CD с учебными материалами). – СПб.: Питер, 2009. – 416 с.
4. Политика компании по управлению инвестициями. – С. 16–17. – Режим доступа: https://www.rosneft.ru/upload/site1/document_file/P3-03_P-01_V-1-00.pdf

ИЗМЕНЕНИЕ ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА ПОД ВЛИЯНИЕМ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СРЕДЫ

Потокина Е.С.

Аспирант

Самарского государственного экономического университета,

г. Самара, Россия

E-mail: potokina1@mail.ru

В статье рассмотрены основные функции управленческого учета холдинга – планирование, учет, анализ, контроль, координация и другие, а также трансформация этих функций в практике холдинговых предприятий. Показано, что преимуществами управленческого учета, основанного на выполнении данных функций, являются более высокая степень определенности доходов и бюджета компаний и снижение риска финансовых потерь. Это способствует достижению стоящих перед компанией целей и задач.

Ключевые слова: управленческий учет, институциональная среда, холдинги, совершенствование учета, контракты.

IMPACT OF THE INSTITUTIONAL ENVIRONMENT ON CHANGING THE FUNCTIONS OF MANAGEMENT ACCOUNTING

Potokina E.S.

PhD student,

Samara State University of Economics,

Samara, Russia

E-mail: potokina1@mail.ru

The article considers the main functions of management accounting – planning, accounting, analysis, control, coordination, and others, as well as the transformation of these functions in the practice of holding companies. It is shown that the advantages of management accounting based on the implementation of these functions lead to a higher degree of certainty of income and budget of companies and a reduction in the risk of financial losses. This contributes to achieving the company's goals and objectives.

Key words: management accounting, institutional environment, holdings, accounting modernization, contracts.

Введение

В настоящее время управленческий учет достаточно широко применяется в крупных холдинговых структурах и по статусу не уступает финансовому, расширяя институциональное поле данной предметной области. Необходимо документальное оформление нового направления управленческого учета.

Целью исследования является изучение основных функций управленческого учета в системе управления холдингов. Для достижения обозначенной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Выполнить анализ информации по функциям управленческого учета.
2. Определить процессы, операции и инструменты, необходимые для выполнения основных функций управленческого учета.

Обсуждение

Теоретические основы и практическое применение управленческого учета являются дискуссионной темой уже много лет. Вопросы методологии и практики управленческого учета исследовались М.А. Бахрушиной, О.Н. Волковой, В.Б. Ивашкевичем, В.Э. Керимовым, В.Ф. Палием, Л.И. Хоружий, В.Т. Чаем, А.Д. Шереметом и др.

Развитие институционально ориентированного учета можно признать перспективной областью научных знаний. Особенностью развития института управленческого учета в России является отсутствие должного законодательного закрепления и официального разделения бухгалтерского (финансового) учета и управленческого.

Влияние институциональной среды трансформирует привычные практики российского управленческого учета. Исследование аспектов институциональной теории облегчает понимание сути функций управленческого учета как части социальной, политической жизни, что, в свою очередь, влияет на введение практик учета в экономический оборот [2].

Институциональные механизмы при формировании приемов управленческого учета в большей степени проявляются во внутрифирменных взаимоотношениях. Для холдингов и интегрированных структур это более характерно, чем для отдельно взятой фирмы. Вклад отечественных и зарубежных ученых в исследование управленческого учета значителен, однако количество работ, посвященных изучению доходов и расходов зерновых холдингов, невелико.

Специфика применения управленческого учета в агропромышленных холдингах оказывает влияние на «контрактные» взаимоотношения между материнской компанией и дочерними, между дочерними предприятиями, касающиеся управления процессами выращивания зерновых, уборки урожая, реализации и хранения зерна, закупок зерна, управления финансовыми инструментами и инвестициями.

С учетной точки зрения имплементация финансовой и производственной информации в управленческий учет основана в большинстве своем на одном и том же массиве первичных данных, но представляет различную интерпретацию фактов хозяйственной жизни. А. Апчерч в своих трудах определял, что «система управленческого учета должна высвечивать те области, где требуются корректировки» [3, с. 43].

По мнению автора, основным отличием бухгалтерского и управленческого учетов является целеполагание применения учетных практик. Бухгалтерский учет в большей степени направлен на учет и контроль сохранности имущества

предприятия, оперируя историческими данными, а управленческий – на достижение стратегических целей предприятия.

Рассмотрим основные функции управленческого учета холдинга или интегрированной группы предприятий в конкурентной среде.

Существует достаточно много интерпретаций функций управленческого учета, большинство из которых описывает следующую структуру: планирование; учет; анализ; контроль и координация.

Под влиянием доминирующей на текущий момент институциональной среды **функция планирования** трансформируется в планирование доходов и расходов с учетом принципов целеполагания холдинга.

Одни холдинги считают своей целью увеличение доли занимаемого рынка и готовы на временный дисконт в цене реализации, который будет компенсирован в дальнейшем. Это достигается использованием методов таргет-костинг – определение целевой себестоимости, определение себестоимости новой для холдинга зерновой продукции на этапе планирования – и кайзен-костинг – постепенное снижение затрат уже на этапе производства продукции.

Другие предприятия заботятся об уровне прибыльности и максимальной привлекательности своих пресс-релизов об итогах работы для потенциальных инвесторов и выхода на IPO. Для этого планирование себестоимости продукции, планирование издержек осуществляется в рамках каждого контракта с обеспечением максимальной рентабельности и эффективности исполнения контракта. Используя данные управленческого учета за отчетный период времени и плановые бюджетные показатели, можно сформировать аналитику о текущих и будущих продажах. Это помогает спрогнозировать объем выручки от реализации, себестоимость и прибыль, способствует принятию решений на долгосрочную перспективу по производству тех или иных видов продукции. Бухгалтерская отчетность более регламентирована и не дает такой информации.

Функция учета трансформировалась в учет потоков информации о доходах и расходах, направленных на конкретное решение задач, обеспечивающих определение фактической себестоимости видов продукции, их единицы, отнесение издержек на единицу продукции. Процессу формирования отчетных данных предшествуют этапы сбора, передачи и контроля учетной информации. Выделим некоторые особенности указанных процессов в холдингах:

- горизонтальный обмен большим количеством внутренней отчетности между предприятиями, входящими в состав холдинга;

- вертикальный обмен информацией и отчетными данными между дочерними предприятиями и головной организацией;

- короткий срок закрытия периода перед составлением ежемесячной управленческой отчетности, что влечет за собой ускорение процессов контроля итоговых показателей и может вызвать снижение качества формируемых отчетных данных.

Функция контроля дополнилась регулированием и координацией доходов и расходов:

При выработке стратегий по достижению целей недостаточно руководствоваться только данными по учету издержек, их динамике. В научной литературе основное внимание уделяется контролю затрат [4], однако, по нашему мнению, контроль и регулирование доходов являются важной частью данной функции. Процессы, с использованием которых реализуется функция контроля: контроль выручки, проверка полноты учета объемов производства продукции, реализации, проверка полноты учета цен; контроль и регулирование издержек методами стандарт-костинг, т. е. утверждение стандартов затрат и анализ отклонений фактических затрат от нормативов. Контроль издержек методом кайдзен-костинг, т. е. калькуляции затрат на будущее уже в процессе самого производства.

В целях осуществления контроля за использованием всех видов ресурсов предприятия производится оперативный анализ деятельности каждого центра ответственности, на основе которого выявляются «узкие» места в производстве и реализации. Полученная информация предоставляется линейным менеджерам для принятия своевременных управленческих решений.

Функция анализа использует инструменты и методы анализа доходов и расходов, финансового результата, выявляющие причины отклонений:

1. Функционально-стоимостный анализ: аналитическая информация о функциональной структуре, о стоимости каждой функции, минимизация стоимости выполнения функций в холдинге.

2. Сетевой анализ: информация для построения плана-графика выполнения работ, действий, операций, решения о количестве необходимых ресурсов для функционирования системы холдинга; выбор короткого пути решения задачи, выявление и проникновение на новые рынки.

3. Анализ CVP: маржинальный доход холдинга, маржинальный запас прочности; выявление оптимальных пропорций между переменными и постоянными затратами, ценой и объемом реализации; предельная калькуляция.

4. План-факт анализ отклонений: управленческие показатели для выявления отклонений в производственных показателях, экономических показателях, отклонений в бюджетах; анализируются причины, выявляются бизнес-процессы, организованные в холдингах неэффективно.

5. Оперативный анализ: оперативная информация о текущих качественных и количественных показателях по доходам и расходам для разработки мероприятий по устранению негативных факторов.

Рассмотрим еще **функцию корректировки** методов управления по принятию решений по оптимизации доходов и расходов. Данная функция может базироваться на следующих принципах:

1. Использование так называемой «теории игр» – выбор метода принятия управленческих решений в конфликтных ситуациях: прогнозирование эконо-

мического «выигрыша» или «проигрыша» холдинга в зависимости от решения конкурентов, интересы которых противоположны. Метод позволяет выбирать наиболее выгодные варианты при изменении цен на продукцию, предложении на рынок новых продуктов в условиях конкурентного рынка.

2. Метод управления запасами: оптимизация запасов сырья и готовой продукции.

3. Метод имитации: применяется в случаях, когда много переменных и затруднен анализ. Создается модель реальной ситуации для определения поведения в этой ситуации.

4. Функция корректировки может осуществляться путем построения модели безубыточности: определяется объем продаж, при котором доход будет равен суммарным издержкам.

5. Принцип принятия нового управленческого решения. Формирование идеи и технологии для выработки управленческих решений: по результатам, на базе потребностей и интересов, путем постоянных проверок и указаний, на базе искусственного интеллекта, на базе активизации деятельности персонала.

6. Используется метод линий ожидания, контракт дает ясное представление о том, как **должна** быть выполнена работа, формируется ощущение коллектива, сделавшего работу хорошо и рассчитывающего на соответствующее вознаграждение.

7. Реинжиниринг бизнес-процессов: управленческий учет дает информацию для перепроектирования бизнес-процессов с учетом современного спроса и технологий.

8. Бенчмаркинг – своеобразный прием переноса чужого положительного опыта, который позволяет создать новые возможности для своего бизнеса.

9. Анализ по звеньям цепочки создания ценности продукта особенно важен в разрезе цифровой трансформации бизнеса. Сегодня меняются сами принципы создания и реализации продукта или услуги.

Заключение

В результате возросшей конкуренции, глобальной цифровизации, стремительного прогресса технологий и стремления крупных компаний к оптимизации издержек усложняется управление бизнес-процессами, что вызывает необходимость совершенствования применяемых методов управления [5, с. 233].

Среди преимуществ управленческого учета, основанного на выполнении предложенных функций, можно отметить более высокую степень определенности доходов и бюджета компаний и одновременно более низкий риск денежных потерь. Из числа рутинных операционных процессов исключаются неэффективные, не приносящие добавленной стоимости. Это сказывается на снижении асимметрии информации, способствует повышению определенности и уменьшению рисков для бизнеса холдинга, достижению поставленных высшим управленческим звеном целей и задач.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аузан А.А. Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория: учебник / Под общ. ред. д.э.н., проф. А.А. Аузана. – М.: ИНФРА-М, 2005.
2. Ceraу A., Tuğba Uçma U. Public Accounting Reform from Institutional Theory Perspectives: Case of Turkey / Accounting and Corporate Reporting – Today and Tomorrow, Soner Gokten, Intech Open, DOI: 10.5772/intechopen.68778.(дата обращения: 04.04.2020).
3. Апчерч А. Управленческий учет: принципы и практика / Пер. с англ.; под ред. Я.В. Соколова, И.А. Смирновой. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 952 с.
4. Новиков И.В. Activity Based Costing как операционно-ориентированная система учета затрат и исчисления себестоимости // Молодой ученый. – 2011. – № 11. – С. 138–142. – URL https://www.cfin.ru/management/finance/cost/actbased_costing.shtml/ (дата обращения: 12.03.2020).
5. Fomin V.P., Potokina E.S. Trends in Optimizing the Formation of Consolidated Reporting in Holding Companies in the Context of Global Digitization // Springer Nature Switzerland AG 2020. – Pp. 233–242.

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ СТРОИТЕЛЬСТВА В НЕФТЕГАЗОВОМ КОМПЛЕКСЕ

Родикова А.Н.

Магистрант

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

Научный руководитель – Тихонов В.С.

К.э.н., доцент

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

В статье раскрываются особенности управления проектами строительства в компаниях нефтегазового комплекса. Определены принципы применения проектного управления при реализации проектов строительства. Рассмотрены факторы создания проектных офисов для управления проектом строительства на примере зарубежных нефтегазовых компаний. Приведена структура инициирования и утверждения проектов на основе публичных данных российских нефтегазовых компаний. Определены основные стадии реализации проекта, находящегося в ведении проектного офиса.

Ключевые слова: проект строительства, нефтегазовый комплекс, проектный метод, управление проектами, проектный офис.

CONSTRUCTION PROJECT MANAGEMENT IN THE OIL AND GAS COMPLEX

Rodikova A.N.

Master student,

*Samara State Technical University,
Samara, Russia*

Scientific supervisor – Tikhonov V.S.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Samara State Technical University,
Samara, Russia*

The article reveals the features of construction project management in oil and gas companies. The principles of applying project management in the implementation of construction projects are defined. The factors of creating project offices for managing a construction project are considered, using the example of foreign oil and gas companies. The structure of project initiation and approval based on public data of Russian oil and gas companies is given. The main stages of implementation of the project managed by the project office are defined.

Key words: construction project, oil and gas complex, project method, project management, project office.

Нефтегазовая отрасль Российской Федерации является крупным сектором бизнеса, который имеет значительное влияние не только на территории нашей

страны, но и за рубежом. Однако даже при таком положении рассматриваемая отрасль нуждается в продвижении и инвестировании.

Оценка степени эффективности управления инвестициями в проекты строительства нефтегазового комплекса – ключевой фактор, обеспечивающий компании конкурентное преимущество. Данный фактор способен увеличивать прибыль компании и обеспечивать модернизацию ее основных фондов.

В современном менеджменте многие вертикально-интегрированные компании нефтегазового комплекса при строительстве объектов нефтегазового используют проектную модель управления. Применение такого метода управления развитием бизнеса способно снизить финансовые и прочие риски, обеспечить успешно развитие на перспективу, повысить конкурентоспособность компании.

Нефтегазовые компании реализуют основные структурные изменения, направленные на развитие бизнеса в целом, через механизм проектного управления. При таком методе управления, когда нефтегазовая компания реализует сразу несколько проектов строительства, актуальным становится вопрос о разработке и создании единого центра управления проектами, для обеспечения прозрачности системы управления портфелем проектов [1].

Для современного развития нефтегазовых компаний характерна реализация масштабных проектов, связанных с обустройством месторождений, строительством новых объектов добычи газа и нефти, новых газонефтепроводов и других проектов.

В крупных зарубежных компаниях, таких как Total SA или Shell Ink. проектные офисы играют ключевую роль при реализации проекта. Это обусловлено сразу целым рядом факторов:

- технологической сложностью объектов, в составе которых элементы промышленного строительства, инфраструктуры и технологии [2];
- протяженностью объектов и их территориальной расположенностью;
- высокой наукоемкостью разрабатываемых проектных решений [3].

Все перечисленные факторы говорят о необходимости реализации комплексного подхода к управлению проектным портфелем и требуют слаженной деятельности специалистов различного профиля, задействованных в различных проектных группах.

В связи с тем, что у проектов разный состав и структура отчетности, у топ-менеджеров компании возникает сложность в понимании текущего статуса проекта строительства в части реализации всей совокупности проектов. Менеджер каждого проекта, может предоставить информацию топ-менеджеру компании, но она будет фрагментной и не консолидированной, в связи с этим возможны сбои как организационные, так и финансовые.

Для решения подобных проблем, в крупных нефтегазовых компаниях создаются проектные офисы или проектные управления, которые занимаются пол-

ной интеграцией информации и управлением проектов строительных процессов [4]. Такой подход к управлению проектами используется не только за рубежом, но и в крупных нефтегазовых корпорациях нашей страны. Данные проектные офисы также занимаются подбором квалифицированных кадров для успешной реализации проекта, поиском и подбором подрядчиков, способных выполнять работы в срок и на требуемом уровне. Кроме того, проектная команда обеспечивает коммуникации между различными проектами в составе портфеля проектов, координирует работу менеджеров проекта, прорабатывает вопросы по стандартизации и унификации методов проектного управления [1].

Проектный офис для каждого проекта назначает руководителя проекта строительства. Данный руководитель несет полную ответственность за подготовку проекта и его своевременное утверждение вышестоящими руководителями. Также проектным офисом назначается куратор проекта или менеджер проекта, отвечающий за профильное направление деятельности, в рамках которого будет реализовываться проект.

Инвестиции в строительство объектов нефтегазового комплекса включают в себя несколько основных стадий. На начальной стадии определяются основополагающие причины создания проекта. Данный этап должен включать в себя обоснование актуальности. В большинстве случаев для обоснования актуальности проекта строительства нефтегазового комплекса необходимы маркетинговые исследования, обеспечивающие сбор и оценку информации об окружающей среде предполагаемого проекта.

При определении необходимости разработки и реализации предлагаемого проекта определяются факторы, повлиявшие на это. К таким факторам можно отнести: экономические, технические, социальные и другие.

В процессе формирования проекта строительства нефтегазового объекта проектными менеджерами должны быть получены ответы на такие вопросы как: цель и объект инвестирования, место размещения объекта строительства, доходность и срок окупаемости, источники и схема финансирования. Неотъемлемым критерием оценки на данном этапе является соответствие проекта строительства законодательству, техническим регламентам, требованиям государственных органов и стратегическим соглашениям.

Для того чтобы проект строительства получил одобрение топ-менеджеров компании, проектным офисом производится подготовка технико-экономического обоснования проекта. Готовятся расчетно-аналитические, расчетно-сметные, оценочные и другие документы, позволяющие делать вывод об эффективности инвестиций в строительство.

Для определения размера капитальных вложений и финансирования проекта строительства определяется сметная стоимость строительства нефтегазового объекта. Сметная стоимость должна учитывать не только все затраты необходимые на реализацию проекта, но и непредвиденные расходы на случай возникновения обстоятельств, требующих дополнительных вложений.

В настоящее время на основе государственных сметных норм и федеральных единичных расценок на строительные, монтажные и другие работы разработаны территориальные единичные расценки. На основе сметных норм и расценок специалистами проектных офисов составляются расценки – единичные (на виды работ) и укрупненные (на комплекс работ) по строительству объекта нефтегазового комплекса.

При разработке проектной документации проектный офис четко определяет инженерно-технологические решения для обеспечения строительства, безопасности и надежности объекта капитально строительства.

Также в функционал проектного офиса входит обязанность по составлению плана проекта. Такой план утверждается руководителем, который выдает задание на исполнение. При этом каждая из задач указанных в плане может считаться выполненной только в том случае, если она выполнена в полном объеме, в запланированный срок и с требуемым уровнем качества.

Для успешной реализации проекта строительства строится график выполнения проекта. Он позволяет получать информацию о ходе выполнения работ во временном поле; учитывать взаимодействия между работниками, определять лимитирующие работы. Такой график также позволяет оптимизировать сроки реализации проекта за счет структурной декомпозиции работ и определении задач, лежащих на критическом пути.

Если компания для реализации проекта строительства нефтегазового объекта привлекает подрядчика, то при управлении проектом немало важно определять виды работ и ресурсы для их выполнения. Такие компании как ПАО «НК «Роснефть» и ПАО «Газпром» для сложных проектов составляют структуру подрядно-договорных отношений. При подрядно-договорных отношениях началом проекта считается дата – подписания договора подряда, а сроком окончания работ – выполнения финансовых обязательств.

После принятия проекта строительства к реализации проектный офис осуществляет контроль не только на этапе каждого его жизненного цикла, но и послепроектный надзор.

На основе вышесказанного, можно сделать вывод о том, что проект строительства представляет собой сложную структуру взаимосвязанных по срокам, ресурсам и исполнителям мероприятий, нацеленных на получение компанией экономических выгод в будущем.

Строительство в нефтегазовом комплексе России в настоящее время является эффективным сегментом индустрии и конкурентоспособности производства на международной арене. Кроме того, наша страна играет важную роль на нефтяном рынке и ежегодно развивает строительство новых скважин и объектов переработки сырья, привлекая квалифицированные кадры, которые способствуют развитию индустрии.

Таким образом, комплексное рассмотрение вопросов, раскрывающих основные процессы создания и успешного функционирования проектного офиса в части управления проектами строительства, являются актуальной и важной проблемой не только для нефтегазовых компаний, но и для России в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бовтеев С., Ефременко В., Рыбнов Е., Фролов В. Управление проектами в строительстве. – СПб., 2013.
2. Айроян З.А., Коркишко А.Н. Управление проектами нефтегазового комплекса на основе технологий информационного моделирования (BIM-технологий) // Инженерный вестник Дона. – 2016. – Т. 43. – № 4 (43). – С. 151.
3. Койнов Н.И., Коркишко А.Н. Подходы к экспертизе проектно-сметной документации СССР и Российской Федерации // Актуальные проблемы архитектуры, строительства, энергоэффективности и экологии – 2016 (Тюмень, 27–29 апреля 2016). – Тюмень, 2016. – С. 172–787.
4. Мазур И.И., Шапиро В.Д. Управление проектами (справочник для профессионалов). – М.: Высшая школа, 2012.

ОСОБЕННОСТИ ДЕВЕЛОПМЕНТА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Сковородин А.С.

*Студент ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: mr.skovorodin8@gmail.com*

Чиркунова Е.К.

*Д.э.н., доцент
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

В данной статье рассматривается понятие девелопмента, а также его трансформация в условиях цифровой экономики. Выделены основные виды девелопмента и виды девелопмента в зависимости от типа объекта недвижимости. Произведён анализ последних трендов в сфере недвижимости, на основе которых дана оценка влиянию цифровой экономики на сферу девелопмента в России.

Ключевые слова: девелопмент, развитие, инвестиционная деятельность, инвесторы, строительство, цифровая экономика.

FEATURES OF DEVELOPMENT IN DIGITAL TRANSFORMATION OF ECONOMY

Skovorodin A.S.

*Student,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: mr.skovorodin8@gmail.com*

Chirkunova E.K.

*Doctor of Economics, Associate Professor,
Samara State Technical University,
Samara, Russia*

This article discusses the concept of development, as well as its transformation in the digital economy. The main types of development and types of development are identified depending on the type of property. The analysis of the latest trends in real estate, on the basis of which the impact of the digital economy on the development sector in Russia is estimated.

Key words: development, investment, investors, construction, digital economy.

Цифровые инновации начали распространяться в мире с 1960-х гг. Они делятся на два этапа: первый этап характеризуется развитием автоматизации бизнес-процессов, а второй характеризовался глобальным проникновением интернета и мобильной связи в жизнь общества. В настоящее время технологической инфраструктуры и использование больших баз данных привели к интеграции широкого спектра цифровых сервисов и продуктов в единую систему. Это привело к возникновению понятия «цифровой экономики», которое трактуется учеными как экономическое производство с использованием цифровых технологий [1].

Такие большие изменения в общественно-экономической жизни общества не могли не отразиться на сфере девелопмента. Но прежде чем перейти к основной теме данной работы, необходимо обратиться к теоретическому понятию девелопмента и его видов.

Экономисты Р. Пейзер и А. Фрей дают следующее определение девелопмента: «Девелопмент – это разносторонний бизнес, охватывающий различные виды деятельности – от реконструкции и сдачи в аренду существующих зданий до покупки земли и продажи улучшенных земельных участков». Выделяют следующие виды девелопмента:

– Fee-девелопмент (девелопер является исполнителем и не несёт финансовых рисков, вознаграждением за работу является фиксированный гонорар);

– Speculative-девелопмент (девелопер является инициатором проекта, несёт финансовую ответственность, но часто не вкладывает собственный капитал в проект, а осуществляет деятельность на деньги инвесторов);

– BTS-девелопер (девелопер решает весь комплекс задач, связанных со строительством нового объекта).

Выделяются различные виды девелопмента в зависимости от типа объекта недвижимости:

- девелопмент жилой недвижимости;
- девелопмент коммерческой недвижимости;
- девелопмент загородной недвижимости;
- ленд-девелопмент;
- девелопмент офисной недвижимости;
- девелопмент торговой недвижимости;
- девелопмент складской и промышленной недвижимости.

Рассмотрим особенности изменения девелопмента жилой и коммерческой недвижимости в условиях цифровой экономики. Развитие новых технологий оказало огромное влияние не только на процесс строительства с технической стороны (проектирование, логистика, материалы, строительная техника, менеджмент персонала), но и со стороны продажи готовой недвижимости. Далее будут подробно рассмотрены три тренда в сфере девелопмента, которые возникли благодаря развитию информационной экономики и, по оценкам экспертов, кардинально изменят её в ближайшем будущем: первый тренд – VR (от англ. “virtual reality” – виртуальная реальность) туры для покупателей квартир, второй – упрощение процесса приобретения недвижимости, последний тренд – подбор оптимальной ипотеки без помощи банковских специалистов или специалистов в сфере недвижимости.

В 2019 году крупный российский банк ВТБ представил новые решения с использованием технологии virtual reality для подбора объекта при ипотечном кредитовании. Согласно пресс-релизу ВТБ от 5 июля 2019 года VR-ипотека значительно упрощает процесс выбора недвижимости. Используя технологии VR, клиент банка может, находясь в ближайшем отделении компании, изучить

объект недвижимости, находящийся в другом городе. Так, например, он может изучить местоположение, двор жилого комплекса, а также посмотреть, как будет выглядеть его недвижимость, в данном случае квартира, а именно планировку, внешний вид с уже готовым ремонтом и вид из окон. На все возникающие вопросы клиента ответит виртуальный помощник. По заявлениям ипотечных специалистов банка данный способ не только сэкономит время клиента, но и с большей вероятностью положительно повлияет на решение о покупке квартиры, используя ипотечное кредитование.

Первая сделка по VR-ипотеке состоялась 2 декабря 2019 года. Покупателем квартиры в Санкт-Петербурге выступил клиент банка из Красноярска. На данный момент в рамках пилотного проекта представлены около 100 аккредитованных объектов недвижимости. Покупка квартиры с использованием VR-технологий в скором будущем может стать повседневным способом приобретения недвижимости.

Второй тренд – упрощение процесса приобретения недвижимости. Он разделяется на 2 части: первое – расширение выбора при покупке недвижимости по выбранным параметрам, второе – осуществление сделки без посредника или с его минимальным участием (в качестве посредника имеется в виду риэлтор или фирма, оказывающие такие же услуги). Причиной возникновения данного тренда послужило развитие интернета, а именно возникновение сайтов агрегаторов недвижимости, таких как «Домклик» от Сбербанка и ЦИАН. Информационный сервис от Сбербанка позволяет не только выбрать искомую недвижимость по определённым параметрам, но и приобрести квартиру, упростив все процедуры: от поиска и оценки квартиры до получения ипотеки. Теперь все эти услуги клиент может получить в одном сервисе, что, конечно же, оказало положительное влияние на позиции Сбербанка в сфере ипотечного кредитования. Второй сервис ЦИАН оказывает те же самые информационные услуги, но не имеет собственных специалистов по ипотечному кредитованию, по оценке квартир, поэтому предлагает потребителю список из компаний или частных лиц, которые оказывают данные услуги. Таким образом, процесс поиска и приобретения жилья не только становится дешевле, но и проще для покупателя, поскольку он теперь сам может выбрать подходящую квартиру, подобрать ипотеку и получить одобрения, не тратя собственные временные и денежные ресурсы на встречи с риэлтором или походом в банк.

Для того, чтобы доказать, что данные сервисы пользуются реальной популярностью у потребителей, можно обратиться к новостям компании ЦИАН. По данным SimilarWeb ЦИАН вошёл в топ-10 самых посещаемых сайтов по недвижимости в мире на 12 октября 2018 года. Аудитория превысила 1 миллион человек в сутки.

Третий тренд – это подбор оптимальных ипотечных условий без помощи специалиста по недвижимости.

Развитие интернета и информационных систем привело к возможности создания сначала сайтов банков, где они размещали всю необходимую информацию, а потом и к агрегатору таких сайтов, которые могут самостоятельно анализировать представленную информацию и помогать пользователям в поиске наиболее подходящих условий. Так, например, сайт «Банки.ру» позволяет подобрать наиболее оптимальные условия по ипотеке по заранее заданным параметрам. Пользователь может указать размер первоначального взноса, стоимость недвижимости и желаемый срок. Далее поисковый алгоритм предоставляет ему выбор из нескольких банков, где он может получить наименьшую процентную ставку на ипотеку по заданным параметрам. Пользователь может заполнить заявку на получения ипотеки онлайн, снижая тем самым свои личные и банковские издержки.

По данным пресс-центра портала Banki.ru ежемесячная аудитория превышает 8 миллионов человек. Общее количество заявок на различные банковские продукты превышает 100'000 заявок.

Подводя итоги, можно выделить следующие особенности трансформации девелопмента в условиях цифровой экономики:

- активное использование информационных технологий в сфере проектирования и строительства;
- продажа и покупка недвижимости через интернет, используя сайты агрегаторы недвижимости и банковских услуг;
- использование VR-технологий для совершения сделок по покупке недвижимости.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Цифровая экономика: как специалисты понимают этот термин. – URL: https://prof-ras.ru/index.php?option=com_k2&view=item&id=888:tsifrovaya-ekonomika-kak-spetsialisty-ponimayut-etot-termin (дата обращения: 10.05.2020).
2. Карпанова Л.Д. Цифровая экономика в России: состояние и перспективы развития // Экономика. Налоги. Право. – Т. 11. – № 2. – 2018. – С. 58–69. DOI: 10.26794/1999-849X-2018-11-2-58-69.
3. Казаков А.А. Девелопмент недвижимости и его роль в экономической развитии // Экономика и право – Вестник Удмуртского университета. 2008. Вып. 2.
4. Чумаченко И., Дружинина К. Девелопмент недвижимости: сущность и перспективы правового регулирования // Экономика и жизнь. – № 41 (9707) ЭЖ-Юрист | № 41 (992) от 18 октября 2017 года.
5. Сайт портала «Банки.ру». – URL: <https://www.banki.ru/info/about> (дата обращения: 14.05.2020).
6. Сайт портала ЦИАН. – URL: <https://samara.cian.ru/novosti-tsian-v-top-10-krupnejshih-sajtov-po-nedvizhimosti-v-mire-285613/> (дата обращения: 14.05.2020).
7. Сайт банка ВТБ. – URL: <https://vtb.ru/o-bankre/press-centr/novosti-i-press-relizy/> (дата обращения: 14.05.2020).
8. Сайт новостного портала «Риа Новости». – URL: <https://ria.ru/20170616/1496663946.html> (дата обращения: 14.05.2020).

**Секция «НЕПРЕРЫВНОЕ РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ»**

УДК 331.108(075.8)

**ФОРМИРОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЯ С ЦЕЛЬЮ ПРОФИЛАКТИКИ КАДРОВЫХ РИСКОВ
В ОРГАНИЗАЦИИ**

Калмыкова О.Ю.

*К.п.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: oukalmiykova@mail.ru*

Пархименко В.А.

*К.э.н., доцент,
зав. кафедрой экономики
Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроники,
г. Минск, Республика Беларусь
E-mail: parkhimenko@bsuir.by*

Горовой В.Г.

*Магистр экономических наук,
заместитель декана факультета компьютерных систем и сетей
Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроники,
г. Минск, Республика Беларусь
E-mail: gorovoi@bsuir.by*

Панкратова А.А.

*Студент
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: annipankratova98@yandex.ru*

Анализируются психолого-педагогические и организационные условия формирования эмоциональной компетентности студентов по направлению «Управление персоналом». Идентифицируются и оцениваются кадровые риски, возникновение которых приводит к повышению стрессогенности организационной среды.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, эмоциональная компетентность, руководитель организации, кадровый риск, риск поведения персонала, риск системы управления персоналом, профиль кадрового риска, тренинг.

**THE FORMATION OF EMOTIONAL COMPETENCE OF THE HEAD
WITH THE PURPOSE OF PREVENTION OF PERSONNEL RISKS
IN THE ORGANIZATION**

Kalmykova O.Yu.

*Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: oukalmiykova@mail.ru*

Parkhimenko V.A.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Head of Economics Department,
Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics,
Minsk, Republic of Belarus
E-mail: parkhimenko@bsuir.by*

Gorovoy V.G.

*Master of Economic Sciences,
Vice-dean of the Faculty of Computer Systems and Networks,
Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics,
Minsk, Republic of Belarus
E-mail: gorovoi@bsuir.by*

Pankratova A.A.

*Student,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: annipankratova98@yandex.ru*

The article analyzes the psychological, pedagogical and organizational conditions for the formation of emotional competence of students in the direction of “Human Resource Management”. Personnel risks are identified and evaluated, the occurrence of which leads to increased stress in the organizational environment.

Key words: emotional intelligence, emotional competence, head of organization, personnel risk, personnel behavior risk, personnel management system risk, personnel risk profile, training.

Ключевым направлением кадровой политики современной организации должна стать стратегия повышения уровня конфликтологической компетентности персонала, формирования высокосплоченного трудового коллектива, ориентированного на гармоничные социально-трудовые отношения. В современных социально-экономических условиях перед специалистами в области управления персоналом стоит задача исследования процесса формирования эмоциональной компетентности руководителя.

Эмоциональная компетентность, являясь ключевой составляющей профессиональной компетентности руководителя современной организации, связана с другими видами компетентности: конфликтологической, социально-психологической, психолого-педагогической, социально-перцептивной, административно-правовой.

Эмоциональная компетентность руководителя предполагает наличие следующих компетенций:

- саморегуляция психоэмоционального состояния;
- совершенствование копинг-стратегий в конфликте или кризисной ситуации;
- развитие навыков самоменеджмента;
- умение критически осмысливать культуру своего поведения и др. [1].

В исследовании авторы:

– анализируют психолого-педагогические и организационные условия формирования эмоциональной компетентности студентов по направлению «Управление персоналом», формируют учебно-методическое обеспечение дисциплины «Управление конфликтами и стрессами в организации»;

– идентифицируют, оценивают и анализируют кадровые риски, возникновение которых приводит к повышению стрессогенности организационной среды;

– разрабатывают методические рекомендации по повышению уровня эмоциональной компетентности руководителей и работников организаций и формируют методику проведения комплекса обучающих (корпоративных) тренингов;

– создают учебно-методические материалы, реализуемые в образовательном процессе повышения уровня эмоциональной компетентности студентов и в процессе конфликтологического консультирования руководителей и работников организаций различных сфер деятельности;

– разрабатывают практические рекомендации по формированию эмоциональной компетентности руководителя с целью профилактики кадровых рисков в промышленной организации.

Процесс формирования эмоциональной компетентности студентов направлен на развитие следующих компетенций:

- методы диагностики и идентификации эмоций;
- способность к рефлексии и саморефлексии;
- понимание и анализ эмоций в трудовом поведении;
- прогнозирование собственных эмоций и эмоций коллег;
- способность к эмпатии и фасилитивному влиянию;
- сознательное управление эмоциями в производственном процессе;
- методики диагностики стресс-факторов организационной среды;
- методики конфликтменеджмента и стрессменеджмента;
- методики медиативной деятельности в организации;
- методы и формы тренинговой деятельности в организации.

Уровень сформированности компонентов эмоциональной компетентности можно диагностировать в процессе проведения корпоративных мероприятий и тренингов.

На практическом этапе исследования авторы осуществили анализ и оценку кадровых рисков промышленной организации. Для исследования был выбран метод экспертных оценок. В табл. 1 представлены результаты оценки кадровых рисков промышленной организации [2, 3].

Организационно-методическим инструментом профилактики кадровых рисков, деструктивных конфликтных столкновений и минимизации воздействия стресс-факторов на трудовое поведение работников является проведение социально-психологических тренингов, направленных на повышение уровня

эмоциональной компетентности и стрессоустойчивости руководителей и персонала, гармонизацию социально-трудовых отношений в организации.

Таблица 1

Оценка кадровых рисков в промышленной организации

Риски системы управления персоналом и риски поведения персонала	Эксперты			Средний балл оценки рисков	Степень влияния	Вес	Оценка
	1	2	3				
1. Несбалансированность возрастных групп работников организации	25	50	25	33,5	3	0,062	1,6
2. Небольшое количество программ повышения квалификации и профессионального развития работников организации	75	75	50	66,7	3	0,061	3,4
3. Не разработаны мероприятия здоровьесберегающих технологий в организации	75	75	50	66,5	2	0,075	5,»
4. Малое количество кадровых мероприятий, направленных на повышение уровня лояльности работников	75	75	75	75,1	2	0,075	5,4
5. Не созданы условия, направленные на повышение уровня лояльности работников	75	50	75	66,8	2	0,075	5,1
Итого:							20,3

Во время проведения социально-психологических тренингов могут быть использованы различные активные и интерактивные методы обучения:

- работа в малых группах (моделирование ситуаций);
- игровые методы (установление положительных эмоциональных контактов и др.);
- деловые и ролевые игры;
- групповые дискуссии;
- методы арт-терапии;
- методы разбора конкретных кризисных ситуаций;
- методы психогимнастики;
- формирование проектов;
- картографический метод анализа конфликтных ситуаций и др.

На начальном, теоретическом этапе подготовки участников социально-психологического тренинга рекомендуется использовать современные информационные ресурсы и цифровые технологии. В отличие от онлайн-обучения в рамках университетской подготовки или специализированных курсов по типу Coursera, которое подразумевает относительно длительный срок, фиксацию прогресса слушателей, выполнение ими различных заданий онлайн, а не только получение разнообразного контента, онлайн-обучение персонала организации, как правило, проводится в более простой форме – в виде вебинаров. В настоящее время на рынке представлено огромное количество программного обеспечения для

организации веб-коммуникации (обычно здесь используется термин «видеоконференция»), в том числе вебинаров, вебкастов, онлайн-тренингов и т. п.

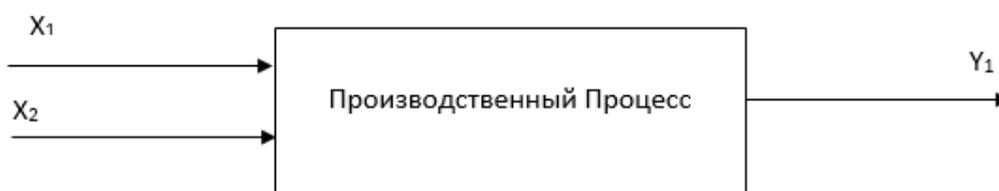
Известными примерами здесь выступают Zoom Video, Microsofts Teams, Skype, Demio, WebinarNinja и др. Не ставя цели дать подробный обзор функциональных возможностей подобных программных средств, тем не менее выделим главные и наиболее часто встречающиеся:

- демонстрация презентации/слайдов (Slideshow presentations);
- потоковое видео (Live or streaming video);
- запись онлайн-общения (Meeting Recording);
- виртуальная доска с возможностью делать записи (Whiteboard with annotation);
- чат (Text chat);
- онлайн-опросы (Polls and surveys);
- демонстрация своего «рабочего стола» или любого другого «окна» (Screen/desktop sharing).

Следует помнить, что помимо сугубо управленческих (как организовать), психологических (может ли онлайн-обучение заменить офлайн-обучение) и технических (оборудование и «софт») аспектов, всегда остро стоит аспект экономической целесообразности [4, 5, 6, 7]. Актуален вопрос эффективности использования информационных технологий для онлайн-обучения, при этом не столько в узком смысле, сколько в более широком, стратегическом – насколько вырастет производительность управленческого труда после проведения онлайн-тренингов и вебинаров посредством тех или иных IT-решений.

Для оценки показателя эффективности систем используются различные методы. Для целей достижения поставленных задач в рамках данного исследования использовался метод Data Envelopment Analysis (DEA) [8, 9, 10]. Данный метод следует относить к классу граничных методов. Переменные для данного метода взяты из результатов анкетирования работников промышленной организации. Оценка в форме анкетирования осуществлялась руководителями как среднего звена, так и высшего.

На уровне руководителей среднего звена возможен такой набор переменных: уровень профессионального стресса, показатель профессионального выгорания, показатель социально-психологической атмосферы промышленной организации, редукция личных достижений и уровень лояльности (см. рисунок).



Модель объекта анализа:

X1 – показатель профессионального выгорания;

X2 – редукция личных достижений;

Y1 – уровень лояльности работников промышленной организации

Результаты моделирования при помощи метода DEA представлены в табл. 2.

Таблица 2

Результаты моделирования при помощи метода DEA

Период	X_1	X_2	Y_1	CCR-модель	Модель Super-Efficiency
2018_1	47,67	28	70,46	0,991908	0,991908
2018_2	48,9	28	70,33	0,977698	0,977698
2018_3	47,74	27	70,14	0,989994	0,989994
2019_1	48,78	27	68,9	0,965758	0,965758
2019_2	48,93	25	68,7	1	1,041667

Данная модель показывает, что показатель социально-психологической атмосферы организации оказывает незначительное влияние на Y_1 . Остальные факторы в модели оказывают отрицательное влияние на уровень лояльности руководителей промышленной организации.

Результатом решения является определение относительных эффективностей объектов в виде ранжирования показателей CCR-модели на единичном интервале $[0, 1]$ и модели Super-Efficiency – два объекта имеют максимальный обобщенный показатель эффективности. Этими объектами являются, соответственно, периоды: второй квартал 2018 года и третий квартал 2018 года.

Очевидно, что при наличии статистических данных за ряд лет можно сформировать прогноз на следующий год. Для того чтобы прогнозируемый уровень лояльности был более высоким, надо определить год, за который уровень данного показателя был самым высоким, и количественные значения входных параметров за этот год.

Для того чтобы уровень лояльности, а следовательно, эффективность и производительность труда были близки к эталонному значению, необходимо внедрять мероприятия и социально-психологические тренинги по повышению уровня эмоциональной компетентности и улучшению социально-психологического климата в промышленной организации. Оценка эффективности внедряемых мероприятий тренинга по формированию эмоциональной компетентности руководителя организации происходит не только через экономические показатели, но и через социальные.

Результатами тренинга по формированию эмоциональной компетентности руководителя будут служить: создание благоприятного морально-психологического климата; формирование инструмента воздействия на эффективность работы каждого специалиста на предприятии; повышение профессионального уровня руководителей; снижение риска потери ключевых сотрудников; формирование положительного имиджа работодателя.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Хлевная Е.А., Киселева Т.С. Эмоциональный интеллект руководителя в бизнес-процессах организации: монография. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 259 с.
2. Митрофанова А.Е. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков в организации // Вестник Московского государственного областного университета: электронный журнал. – М.: МГОУ, 2013. – № 2 [Электронный ресурс]. – URL: http://vestnikmgou.ru/vipuski/2013_2/stati/ekonomika/mitrofanova.html (дата обращения: 4 мая 2020 г.).
3. Митрофанова А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2013. – 28 с.
4. Горовой В. Оценка экономической эффективности информационных ресурсов в сфере управления // Наука и инновации. – 2017. – № 1. – С. 56–60.
5. Горовой В.Г. Методы оценки экономической эффективности ИТ в экономике и управлении // Наука и инновации. – 2011. – № 10. – С. 45–48.
6. Стреж В.М., Пархименко В.А. Корпоративные информационные системы – внедрение должно быть успешным // Директор. – 2008. – № 7. – С. 70–73.
7. Стреж В.М., Пархименко В.А. Корпоративные информационные системы – как оценить эффективность? // Директор. – 2008. – № 4. – С. 64–67.
8. Charnes A., Cooper W.W., Rhodes E. Measuring the efficiency of Decision Making Units // European journal of operational research. – 1978. – Vol. 2. – P. 429–444.
9. Krivonozhko V.E., Propoy A.I., Senkov R.V., Rodchenkov I.V., Anokhin P.M. Analysis of the performance of complex systems // Automation of Design. – 1999. – № 1. – Pp. 2–7.
10. Chen Y., Du J. Super-Efficiency in Data Envelopment Analysis // Zhu J. (eds) Data Envelopment Analysis. International Series in Operations Research & Management Science, vol. 221. Springer, Boston, MA, 2015.

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ В КЫРГЫЗСТАНЕ

Сталбекова А.С.

*Преподаватель Кыргызского государственного
технического университета им. И. Раззакова,
г. Бишкек, Кыргызская Республика
E-mail: stalbekova.2013@mail.ru*

Статья посвящена особенностям системы мотивации в Кыргызстане. Мотивация работников выступает в качестве одного из ключевых вопросов ввиду того, что практически каждый работник является единственным специалистом в своей сфере деятельности. Также рассмотрены принципы, которые используются при создании системы мотивации, и их применение в отечественных организациях.

Ключевые слова: управление, мотивация, система мотивации, системность, комплексность, организация, принципы, методы, стимулирование.

SPECIFICS OF MOTIVATION SYSTEM IN KYRGYZSTAN

Stalbekova A.S.

*Lecturer, Kyrgyz State Technical University named after I. Razzakov,
Bishkek, Kyrgyz Republic
E-mail: stalbekova.2013@mail.ru*

The article is devoted to the features of the motivation system in Kyrgyzstan. Employee motivation is one of the key issues because almost every employee is the only specialist in his field of activity. The article also discusses the principles that are used when creating a motivation system and their use in domestic organizations.

Key words: management, motivation, motivation system, consistency, complexity, organization, experience.

Мотивация персонала – одно из самых сложных направлений деятельности управленцев, а умение мотивировать подчиненных – большое искусство. Компании, в которых управленческий персонал овладел этим искусством, занимают, как правило, ведущие позиции на рынке. Ни одна система управления не будет хорошо функционировать, если не будет разработана эффективная система мотивации труда, так как она побуждает каждого конкретного сотрудника и коллектив в целом к достижению личных и общих целей.

Современные кыргызские компании работают в постоянно изменяющихся условиях рыночной экономики и конкуренции. Факторы и условия, которые определяют успех компании, напрямую или косвенно связаны с качеством работы сотрудников, а качество работы персонала напрямую связано с мотивацией. В связи с этим вопрос мотивации персонала на сегодняшний день является весьма актуальным. Качество и эффективность деятельности сотрудников фирмы зависят от нескольких основных факторов: способностей сотрудников, их мотивации и определенной совокупности объективных возможностей и обстоятельств.

Чтобы определить и оценить влияние указанных факторов, необходимо изучить особенности системы мотивации персонала в кыргызских организациях.

Система мотивации труда является действенным инструментом управления персоналом только в том случае, если она грамотно разработана и правильно используется на практике [1].

Главная задача предприятий различных форм собственности и сфер деятельности Кыргызстана на сегодняшний день – поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора и достижение наилучших производственных результатов. Решающим причинным фактором повышения результативности деятельности людей является их мотивация. Изучение системы мотивации позволяет понять, что заставляет людей работать, что влияет на их выбор способа действия, и почему они придерживаются его в течение некоторого времени. Изучение теории мотивации и практическое применение ее положений позволяет менеджерам добиться повышения степени удовлетворения потребностей работников, побуждать их к более производительному труду.

Современный этап экономических реформ в Кыргызстане характеризуется тем, что предприятия работают в обстановке растущих требований различных общественных групп. В этой связи особую актуальность приобретает создание эффективной системы мотивации наемных работников.

При создании системы мотивации следует исходить из разработанных в теории управления и применяемых в рыночной экономике принципов [2]:

- комплексность;
- системность;
- регламентация;
- специализация;
- стабильность;
- целенаправленное творчество;
- гибкость.

Первый принцип – комплексность. Комплексность предполагает, что необходим всесторонний подход с учетом всех возможных факторов: организационных, правовых, технических, материальных, социальных, моральных и социологических.

Второй принцип – системность. Если принцип комплексности предполагает создание системы стимулирования с учетом всех ее факторов, то принцип системности предполагает выявление и устранение противоречий между факторами и их увязку между собой. Это дает возможность создания системы стимулирования, которая внутренне сбалансирована за счет взаимного согласования ее элементов и способна эффективно работать на благо организации.

Третий принцип – регламентация. Регламентация предполагает установление определенного порядка в виде инструкций, правил, нормативов и контроль над их выполнением. В этой связи важно разграничить те сферы дея-

тельности работников, которые требуют жесткого соблюдения инструкций и контроля над их выполнением, от тех сфер, в которых работник должен быть свободен в своих действиях и может проявить инициативу. При создании системы стимулирования объектами регламентации должны быть конкретные обязанности того или иного сотрудника, конкретные результаты его деятельности, затраты труда, то есть каждый сотрудник должен иметь полное представление о том, что входит в его обязанности и каких результатов от него ждут. Кроме того, необходима регламентация и в вопросе оценки конечной работы, то есть должны быть четко установлены те критерии, по которым будет оцениваться конечная работа сотрудника. Такая регламентация, тем не менее, не должна исключать творческий подход, который в свою очередь также должен быть учтен в последующем вознаграждении работника.

Четвертый принцип – специализация. Здесь рассматривается закрепление за подразделениями предприятия и отдельными работниками определенных функций и работ в соответствии с принципом рационализации. Специализация является стимулом к повышению производительности труда, возрастанию эффективности и улучшению качества работы.

Пятый принцип – стабильность, который предполагает наличие сложившегося коллектива, отсутствие текучести кадров, наличие определенных задач и функций, стоящих перед коллективом и порядке их выполнения. Любые изменения, происходящие в работе предприятия, должны проходить без нарушения нормального выполнения функций того или иного подразделения предприятия или сотрудника. Только тогда не будет снижения эффективности и качества выполняемой работы.

Шестой принцип – целенаправленное творчество. Здесь необходимо сказать о том, что система стимулирования на предприятии должна способствовать проявлению работниками творческого подхода. Сюда можно отнести и создание новых, более совершенных изделий, технологий производства и конструкций применяемой техники или видов материалов, и поиск новых, более эффективных решений в области организации производства и управления.

Седьмой принцип – гибкость. Гибкие системы стимулирования на сегодняшний день получили широкое распространение в зарубежных странах с развитой экономикой. Причем гибкость в оплате труда проявляется не только в виде дополнительных индивидуальных доплат к заработной плате. Спектр гибких выплат достаточно широк. Это и индивидуальные надбавки за стаж, опыт, уровень образования, системы коллективных премий (рассчитанные, в первую очередь, на рабочих), системы участия в прибылях (рассчитанные на специалистов и управленцев) и гибкие системы социальных льгот. Только применение всех форм стимулирования, рассчитанных на применение по отношению ко всем работникам организации, может дать необходимый эффект.

При создании системы мотивации на предприятиях Кыргызстана, на наш взгляд, необходимо придерживаться принципа гибкости системы. Гибкие сис-

темы стимулирования позволяют предпринимателю, с одной стороны, обеспечить работнику определенные гарантии получения заработной платы в соответствии с его опытом и профессиональными знаниями, а с другой стороны, поставить оплату труда работника в зависимость от его личных показателей в работе и от результатов работы предприятия в целом [3].

Как показывает опыт, в настоящее время основными проблемами в механизме стимулирования наемных работников являются [4]:

1) недостаточная гибкость механизма формирования оплаты труда, его неспособность реагировать на изменения в эффективности и качестве труда отдельного работника;

2) отсутствие вообще какой-либо оценки или необъективная предпринимателем оценка индивидуальных трудовых показателей наемных работников;

3) отсутствие справедливой оплаты труда руководителей, специалистов и служащих;

4) негативное отношение персонала к размеру оплаты их труда и к существующей системе оплаты.

Если сравнить системы мотивации зарубежных стран, то можно увидеть, что в Европе, Америке и Японии, несмотря на их развитость, созданию какой-либо специальной системе мотивации особого внимания не уделяется. В Японии работники получают стабильную заработную плату, тем самым удовлетворяя потребность в уверенности в будущем в связи с системой пожизненного найма. Однако не совсем удобна такая система для молодых специалистов с большим потенциалом, так как оплата труда не зависит от профессионализма. В американской модели менеджмента наиболее важной потребностью работников является потребность в достижении успеха, получении огромной прибыли и уважении со стороны коллег. Тем не менее, в евро-американской системе все же присутствует увязка должности и заработной платы со стажем, хоть и не в такой степени как в Японии [4].

В Кыргызстане мотивации и стимулированию работников уделяют достаточно много внимания, создавая в некоторых компаниях специальные отделы по исследованию мотиваторов. Примером таких отечественных компаний можно считать ЗАО «Альфа Телеком» – крупнейший мобильный оператор связи в Кыргызской Республике.

ЗАО «Альфа Телеком» насчитывает более 3000 сотрудников. В состав высшего руководства входит 12 директоров и более 50 руководителей отделов. В каждом отделе насчитывается около 60 сотрудников, ежемесячно стажировку в компании проходят более 100 человек [5].

Существующая структура управления сложилась исходя из стоящих перед организацией задач и рыночных условий. Эта схема управления позволяет направлять деятельность администрации на обеспечение согласованной работы всех подразделений в целях выполнения поставленных задач. В компании проводятся анкетирования, тесты, различные опросы – все ради выявления потребностей работников, а также их основных мотиваторов.

Анализ системы мотивации в данной компании показал, что используются все классические методы мотивации персонала.

1. Материальные методы. Как любая крупная компания, «Мегаком», построенная по западноевропейским меркам, имеет продвинутую систему денежной мотивации сотрудников. Зарплата менеджеров состоит из оклада и премиальных выплат. В Бишкеке размер зарплаты менеджеров компании «Мегаком» составляет от 15000 до 20000 сом, зарплата выплачивается 1 раз в месяц. Разработана сложная система стимулирующих надбавок в виде премий.

Сотрудникам компании предоставляется социальный пакет, который носит расширенный характер: оплачиваемые отпуск, больничный и декретный отпуск с сохранением стажа работы, необходимая для служебного пользования мобильная связь, льготное кредитование в ряде крупных банков. Также существует система скидок для сотрудников на товар, продаваемый компанией.

2. Организационно-распорядительные методы. В компании созданы хорошие организационные условия для работы. Созданы условия для сотрудников, которые продолжают обучение. Им предлагается большой выбор графиков: «два через два», «четыре через три», «пять через два». Можно спокойно совмещать работу с учебой. Плюс – «плавающие» выходные, которые позволяют подгадать под сессию, успешно сдать экзамены.

В 2018 г. реализован проект «Обучение и развитие руководителей розничных подразделений», цель которого – повышение уровня компетентности линейных менеджеров [5].

3. Социально-психологические методы. Большое внимание в компании уделяется формированию корпоративной культуры. Внешними атрибутами этой культуры является фирменная одежда сотрудников, принятое обращение на «ты». Организационная культура – один из ключевых факторов, определяющих успешность любого предприятия. Она в значительной степени определяет социально-психологический климат в коллективе, лицо организации и ее потенциальные возможности.

Таким образом, анализ системы мотивации в ОАО «Альфа Телеком» позволяет определить ее как эффективную, в то же время существует ряд проблем, которые снижают ее эффективность. Негативные отзывы сотрудников вызывает действующая система штрафов, которая отрицательно влияет на зарплату менеджера по продажам и является противозаконной в соответствии с законодательством КР.

Нынешняя система мотивации в компании очень сильно схожа с системами многих компаний подобного рода, но есть и небольшие отличительные черты и преимущества.

В ОАО «Альфа Телеком» практически отсутствуют исследования мотивационной структуры сотрудников. На наш взгляд, игнорирование мониторинга мотивации труда недопустимо, так как рано или поздно такая система может рухнуть.

Одним из мотивирующих факторов для сотрудников и главным элементом развития персонала в ОАО «Альфа Телеком» является обучение и повышение

квалификации работников, проводимое за счет организации. Сотрудники видят, что компания заинтересована в них и инвестирует средства для их профессионального роста. Обучение в компании включает в себя получение новых навыков для успешного выполнения работы.

В организации недостаточно используются и услуги служб, имеющих выход на широкий круг заинтересованных кадров. Можно предложить руководству при подборе персонала из внешних источников пользоваться услугами служб по трудоустройству, частных агентов по найму. При этом экономится время на беседу с кандидатами, которые не соответствуют предъявленным требованиям, и отбор кандидатов является целевым. Также в организации недостаточно используется внутренний резерв, поэтому необходимо уделить внимание повышению уровня квалификации уже работающих кадров.

Для кыргызской ментальности характерно стремление к коллективному труду, признанию и уважению коллег. Сегодня, когда из-за сложной экономической ситуации трудно найти работу с высокой зарплатой, особое внимание следует уделять нематериальному стимулированию. Таким образом можно создать гибкую систему льгот для работников, гуманизируя труд, в том числе:

- признать ценность работника для организации, то есть, предоставлять ему творческую свободу;
- применять программы обогащения труда и ротации кадров;
- использовать скользящий график, неполную рабочую неделю, возможность трудиться как на рабочем месте, так и дома;
- устанавливать работникам скидки на услуги и продукцию компании, в которой они работают;
- предоставлять средства для проведения отдыха и досуга, обеспечивать бесплатными путёвками, выдавать кредит на покупку жилья, садового участка, автомашин и так далее.

В целом можно утверждать, что система мотивации компании «Мегаком» схожа и с другими отечественными компаниями, и может быть реализована в других типичных компаниях.

В настоящее время добиться успеха, игнорируя мотивацию персонала, нельзя. Осуществление программ стимулирования труда всегда требует больших затрат. Эффект, который они могут принести, оказывается значительно большим, ведь именно сотрудники компании являются главным ресурсом. Достичь наибольшей отдачи можно только в том случае, если выгоду от труда работника имеет и компания, и он сам.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Организационное поведение: учебник для вузов / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – СПб.: ЗАО Издательский дом «Питер», 2014. – С. 52.
2. Андреев К.Л., Еремеев М.А. Теоретические аспекты исследования мотивации персонала в контексте экономики труда // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управления. – 2018. – № 1. – С. 94.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ИНТЕНСИВНЫЙ ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Антонова А.А.

*К.э.н., доцент кафедры менеджмента Института экономики и управления
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия
E-mail: antonova@kafmen.ru*

Рассмотрены роль и значение человеческого капитала в процессе формирования современной модели устойчивого экономического развития. Охарактеризована сущность данного понятия, выявлены основные структурные составляющие. Определены условия успешного формирования человеческого капитала. Проанализированы различные элементы системы управления персоналом с точки зрения потенциальных резервов повышения качества человеческого капитала. Выявлены основные направления государственной политики, реализующие принципы инновационной социально ориентированной модели развития экономики.

Ключевые слова: человеческий капитал, развитие, инвестиции, работник, организация, качество, управление, экономика.

HUMAN CAPITAL AS AN INTENSE FACTOR OF ECONOMIC DEVELOPMENT

Antonova A.A.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Management, Institute of Economics and Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia
E-mail: antonova@kafmen.ru*

The role and importance of human capital in the process of forming a modern model of sustainable economic development are considered. The essence of this concept is characterized, the main structural components are revealed. The conditions for the successful formation of human capital are determined. In this case, various elements of the personnel management system are analyzed from the point of view of potential reserves for improving the quality of human capital. The main directions of public policy that implement the principles of an innovative socially-oriented model of economic development are identified.

Key words: human capital, development, investment, employee, organization, quality, management, economy.

В глобальном масштабе современный этап экономического развития характеризуется рядом кардинальных качественных и количественных преобразований, относящихся ко всем отраслям и сферам хозяйственной деятельности. В данном случае имеется в виду стремительное развитие научно-технического прогресса, сопровождающееся соответствующими изменениями производительных сил и производственных отношений на фоне общей интернационали-

зация мирового хозяйства. Если ранее к определяющим факторами конкурентоспособности как на микро-, так и макроуровне относились выгодное географическое положение, наличие ресурсной базы, то на сегодняшний день решающее значение имеют так называемые «стержневые» компетенции. Ключевое значение для устойчивого развития современных социально-экономических систем имеют инвестиции в новую технику и технологии, создание благоприятных условий для развития человеческого капитала.

Проблема определения движущей силы экономического роста привлекала учёных-экономистов с давних времён, выступая предметом научных дискуссий. Так, в индустриальную эпоху основное внимание исследований было сосредоточено на поиске способов наиболее удачного и производительного объединения основного, оборотного капитала и человеческих ресурсов. При этом производственные способности человека выступали лишь в качестве одного из рядовых факторов производства, имеющих количественное выражение и затратную сторону использования [4, с. 31]. Однако на сегодняшний день общепризнанным является факт решающего влияния человеческого капитала на уровень развития как отдельного хозяйствующего субъекта, так и общества в целом. Развитие человеческого капитала выступает обязательным условием формирования экономики знаний, как высшего этапа развития инновационной экономики.

Если рассматривать динамику изменения структуры совокупного капитала, то наблюдается кардинальное изменение процентной доли составляющих в сторону существенного преобладания именно человеческого капитала [2, с. 119]. В свою очередь, переход к постиндустриальной экономике, основанной на рыночной концепции, в свою очередь, обусловил изменение взглядов на сущность данной разновидности капитала. Изначально понятие трактовалось достаточно в узком смысле: как совокупность инвестиций в работника, позволяющее существенно повысить способность последнего к трудовой деятельности. Современное определение значительно расширило горизонт исследований, включая в данное понятие совокупность знаний, опыта, навыков и мотиваций человека, целесообразно им используемые в определенной сфере общественного воспроизводства и генерирующие соответствующий поток доходов. В данном случае подчёркивается имеющаяся отличительная особенность при сопоставлении с понятием «человеческие ресурсы», которые могут перейти в так называемый капитал лишь в случае создания новой стоимости.

Особенности понятия «человеческий капитал» проявляются в нескольких характерных чертах: исчерпаемости; неосвязаемости и в то же время во взаимосвязи с конкретным человеком; непрерывности накопления; длительном характере использования в рамках определённого срока. Как следствие, можно выделить ряд специфических характеристик, отличающих данную экономическую категорию от других разновидностей капитала:

- проявление в виде способностей и знаний рабочих, специалистов, а также управленческих навыков руководителей;
- истощение капитала происходит из-за потери профессиональных навыков;
- развитие и повышение качества человеческого капитала основано прежде всего на вложении средств в образование и обучение;
- более быстрое устаревание в сравнении с физическим капиталом;
- методологическая сложность оценки его экономической эффективности.

Современная классификация включает три базовых уровня человеческого капитала, отличающихся по масштабам объекта исследования: базовый либо микроуровень, к которому относят индивидуальный человеческий капитал; мезоуровень, представляющий собой капитал, рассматриваемый в рамках определённой организации; макроуровень как национальный человеческий капитал [2, с. 120]. При этом к основным составляющим рассматриваемой экономической категории можно отнести: профессиональный капитал, уровень общей культуры и возможности социального взаимодействия, а также естественно-физиологический элемент в виде так называемого капитала здоровья [3, с. 171]. Исходя из обозначенных выше особенностей человеческого капитала выделяют две его основные формы: вещественный (если речь идёт об издержках на физическое благополучие работника) и неосязаемый (в случае учёта затрат на профессиональную подготовку кадров, социализацию и т. д.) [1, с. 17].

В современных условиях функционирования хозяйствующего субъекта глубинное преобразование производственной подсистемы влечет за собой и преобразования в области управления кадрами. Персонал организации является наиболее сложным объектом управления, так как в большинстве случаев его поведение является неопределённым ввиду возможности самостоятельного принятия решений и оценки предъявляемых к нему требований. Также необходимо учесть, что персонал организации представляет собой совокупность работников, каждый из которых уникален и имеет свои интересы, ценности и реакцию на управленческое воздействие.

По аналогии с капитальными благами, включающими основной и оборотный капитал, успешное формирование человеческого капитала требует значительных финансовых затрат. Если основой последнего выступают врождённые способности и дарования работников, то основных финансовых вложений требует развитие данных профессиональных и личностных характеристик [1, с. 17]. В частности, имеются в виду затраты на профессиональное обучение и повышение квалификации, медицинское обслуживание и охрану здоровья и т. д. Несмотря на то, что в настоящее время основной целью функционирования организации является получение максимально возможной прибыли, современные концепции управления акцентируют внимание на удовлетворении как материальных, так и социальных потребностей, имеющих место в трудовом коллективе. При этом на сегодняшний день как в рамках отечественной, так и за-

рубежных экономик не существует единых показателей измерения человеческого капитала, как в прочем и унифицированных подходов, направленных на повышение его качества.

Положения и нормы, служащие ориентирами для руководителей и специалистов в процессе управления современной кадровой подсистемой предприятия, включают многие основополагающие принципы. В частности, к ним можно отнести подбор работников в соответствии с имеющимися деловыми и личными качествами; преемственность и в то же время поощрение самостоятельности в трудовой деятельности; баланса, с одной стороны, доверия к сотрудникам, с другой, осуществления планомерного контроля за ходом выполнения заданий; непрерывности обучения и многое другое.

В настоящее время перспективным направлением развития человеческого капитала в рамках организации выступает применение современных подходов управления, взаимосвязанных с процессами цифровизации экономики. Данные мероприятия, зачастую применяемые специалистом в области кадров (так называемым HR-менеджером) и используются на различных этапах управления – от отбора работников на должность вплоть до увольнения или перехода в другое подразделение. В частности, на этапе подбора кадров в экономически развитых странах распространены следующие мероприятия:

- агрессивный хедхантинг – процесс выслеживания перспективных работников организаций-конкурентов и переманивание в свою организацию;
- автоматизированный процесс подбора персонала с использованием информационных систем, например, так называемая система по управлению кандидатами (Applicant Tracking System или ATS);
- дистанционный подбор персонала для дальнейшей удаленной работы с учётом использования современных информационных технологий.

Следующий этап – адаптация, которая представляет собой процесс ознакомления новых работников с существующим коллективом и спецификой трудовой деятельности. На этом этапе применяются следующие подходы к формированию человеческого капитала:

- наставничество в виде закрепления нового работника к более опытному сотруднику, передающему необходимые знания и навыки работы;
- проведение семинаров и тренингов по развитию коммуникационных навыков, ознакомление с содержанием и спецификой трудовой деятельности, наиболее рациональному поведению в стрессовых ситуациях;
- разработка специальных ролевых игр, с помощью которых происходит сплочение коллектива и поднятие командного духа;
- ознакомительные экскурсии в рамках нового места работы, неформальное знакомство с коллегами и устоявшейся корпоративной (организационной) культурой.

По окончании периода адаптации основной задачей HR-менеджера выступает формирование чёткой системы мотивации, необходимой для эффективного выполнения спектра работ. В данном случае в качестве материальной мотивации используются все методы системы денежных вознаграждений. Например, от премирования за отсутствие больничных, получение процентов от сделок до выдачи бесплатных или частично оплачиваемых путевок в санатории или на базы отдыха. Не денежные методы поощрения сотрудников также способствуют развитию человеческого капитала за счёт потенциальной возможности карьерного роста и разработки системы грейдинга; создания имиджа организации как престижного места работы и т. д.

Не менее значимым этапом в процессе формирования человеческого капитала в рамках определённого субъекта хозяйствования выступает оценка имеющихся профессиональных качеств работников. Наиболее популярными современными подходами в данной сфере являются: интервьюирование; моделирование сложных ситуаций в профессиональной деятельности; периодическая аттестация работников; привлечение экспертов для проведения анализа характеристик работников. Так, во многих странах, в том числе и в Российской Федерации, значимым с точки зрения практического применения выступает современный метод оценки персонала «ассесмент-центр» (центр оценки). Его применение, в основном на базе крупных организаций, предоставляет наиболее полную и достоверную информацию о личностных и деловых качествах работников.

Помимо прочего важным аспектом формирования человеческого капитала выступает обучение работников организации. В данном случае могут использоваться различные мероприятия:

- профессиональные курсы;
- различные семинары, лекции, конференции, круглые столы с участием ведущих специалистов в данных отраслях;
- самостоятельное обучение, в том числе руководителей, которое основано на самостоятельном решении поставленных задач в условиях реальной практики хозяйствования.

При этом следует отметить, что данный перечень подходов к формированию необходимого уровня человеческого капитала в рамках системы управления персоналом носит общий рекомендательный характер. Соответственно перечень мероприятий может быть существенно расширен и детализирован с учётом специфики деятельности предприятий. В зависимости от различных факторов, например, видов деятельности и отрасли функционирования, специалист в области подготовки и развития персонала может формировать индивидуальный подход, в наибольшей мере соответствующих хозяйственной деятельности конкретной организации.

При этом с целью повышения качества и эффективности использования человеческого капитала необходима реализация комплекса взаимообусловлен-

ных и скоординированных мероприятий как на микро-, так и на макроуровне. Так, со стороны государства принципиально важным вопросом является создание благоприятных условий для отлаженного функционирования инновационной экономики. В частности, имеется в виду масштабная модернизация национальной производственной и непроизводственной сферы, создание высокотехнологических рабочих мест, содействие внедрению непрерывной системы образования. Помимо прочего к основным ориентирам общегосударственного масштаба можно отнести: высокие удельные инвестиции в развитие человеческого капитала как в сфере образования, так и здравоохранения; обеспечение достойного уровня и качества жизни населения; содействие развитию фундаментальной и прикладной науки; создание благоприятного инвестиционного и налогового климата; обеспечение основ устойчивого развития экономики на принципах социально-экономического баланса общественных интересов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Громова Н.В. Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития России // Вестник ВУиТ. – 2019. – № 1. – С. 14–22. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-kak-faktor-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya-rossii> (дата обращения: 20.03.2020).
2. Кобзистая Ю.Г. Человеческий капитал: понятие и особенности // Фундаментальные исследования. – 2018. – № 2. – С. 118–122. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_32607182_77120644.pdf (дата обращения: 20.03.2020).
3. Призова С.В. Понятие человеческого капитала и особенности его использования в банковской сфере // Молодой ученый. – 2017. – № 51. – С. 170–173. – URL <https://moluch.ru/archive/185/47452/> (дата обращения: 20.03.2020).
4. Ярушкина Е.А., Кобелева А.А. Человеческий капитал: сущность и роль в повышении эффективности организации // Научный вестник ЮИМ. – 2018. – № 1. – С. 30–34. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-suschnost-i-rol-v-povyshenii-effektivnosti-organizatsii> (дата обращения: 20.03.2020).

ВЛИЯНИЕ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА НА ЭКОНОМИКУ

Быкова А.В.

*К.псих.н., доцент кафедры «Менеджмент»
ФГБОУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет»,
г. Москва, Россия
E-mail: 1473904@gmail.com*

Майорова И.А.

*К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: ladoshehka@mail.ru*

Рассматривается влияние гендерного неравенства на экономику. Выявляются причины гендерного неравенства, последствия гендерных различий для экономики. Анализируются последствия при уменьшении гендерного неравенства. Даются рекомендации для сглаживания гендерного неравенства.

Ключевые слова: гендер, гендерное неравенство, гендерные разрывы, гендерная экономика, рынок труда, ВВП.

IMPACT OF GENDER INEQUALITY ON THE ECONOMY

Bykova A.V.

*Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Department of Management,
MIREA – Russian Technological University,
Moscow, Russia
E-mail: 1473904@gmail.com*

Mayorova I.A.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: ladoshehka@mail.ru*

The article examines the impact of gender inequality on the economy. The authors identify the causes of gender inequality and the consequences of gender differences for the economy. The consequences of reducing gender inequality are analyzed. Recommendations are given for smoothing gender inequality.

Key words: gender, gender inequality, gender gaps, gender economy, labor market, GDP.

Многие вопросы, связанные с гендером, в экономике недостаточно исследованы.

Гендер – не синоним пола, хотя многие думают, что это одно и то же. Под полом понимают биологические характеристики, которые различают мужчин и женщин. Под гендером понимают социально обусловленные характеристики, которые приписывают полам.

Гендерный разрыв – это различия агрегированных показателей, которые измеряются отдельно по мужчинам и по женщинам.

Если гендерные разрывы значительные и устойчивые, то мы это называем гендерным неравенством.

Гендерные различия оказывают существенное влияние на экономическую деятельность. И в свою очередь экономические процессы оказывают влияние на гендерные различия и решения разных индивидов в зависимости от их гендерной принадлежности. Эти влияние изучает гендерная экономика.

Многие социально-экономические показатели различаются для мужчин и женщин. В чем причина таких различий? Какие последствия гендерных различий для экономики и к каким последствиям приведет уменьшение гендерного неравенства? Как уменьшить гендерное неравенство?

Гендерное неравенство наблюдается в странах разного уровня развития. Нет такой страны, которая бы решила вопрос гендерного неравенства.

Гендерные разрывы, которые изучает гендерная экономика – это участие в рынке труда, это заработная плата, предпринимательстве, управлении бизнесами, участие в политике и государственном управлении, домохозяйства, связь гендерных разрывов и развития экономик и др. Женщины составляют 49,6 % мирового населения, а их вклад в мировое ВВП 37 %. Данный разрыв (женщины 37 %, мужчины 63 %) различается в различных странах [1]. Россия относится к региону, где данный разрыв наименьший (женщины 41 %, мужчины 59 %). Обратим внимание, что вклад женщин в рабочую силу отличается от вклада женщин в экономику страны. В России эти показатели 47 % и 41 % соответственно. Этот разрыв говорит о том, что те сектора экономики, в которых работают женщины, – не самые производительные. Это ответ на вопрос в чем причина низкого вклада женщин в ВВП.

Гендерное неравенство в экономической деятельности заключается в следующих причинах [2]:

1. Женщин меньше на рынке труда, чем мужчин. По оценке доля женщин в глобальном рынке труда составляет 40 % в глобальном ВВП 37 %. В абсолютном выражении на 665 млн человек меньше женщин присутствует на рынке труда.

2. Женщины в среднем чаще работают не полный рабочий день. Общее количество рабочих часов женщин составляет 80 % от часов совокупной работы мужчин в среднем.

3. Женщины чаще заняты в менее производительных секторах экономики. Выделяют три сектора экономики: сельское хозяйство, промышленность и услуги, из которых промышленность более производительный сектор экономики. Женщины же в большей степени представлены в сельском хозяйстве и услугах.

4. Женщины чаще чем мужчины заняты неоплачиваемой деятельностью. В среднем в мире 75 % неоплачиваемой работы (ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и пожилыми людьми и т. д.) выполняют женщины. Если эти ча-

сы, которые женщины тратят на этот вид деятельности оценим по размеру минимальной оплаты труда в соответствующих странах, то тогда эти неоплачиваемые виды деятельности, которые женщины вносят в экономику и существование благополучия домохозяйств будут составлять примерно 13 % мирового ВВП. Но они не учитываются в ВВП.

Гендерный разрыв в отношении неоплачиваемой деятельности сокращается с ростом доли женщин на рынке труда.

Плюсы от сокращения гендерного неравенства в отношении неоплачиваемой деятельности [3]:

1. Рост ВВП. Чем меньше женщина будет уделять времени неоплачиваемой деятельности, тем больше она будет уделять времени оплачиваемой деятельности и это будет влиять на рост ВВП.

2. Финансовая независимость женщин. Поскольку неоплачиваемая деятельность не позволяет женщине увеличить свою финансовую независимость, то вывод больше женщин на рынок труда будет повышать их финансовую свободу и независимость.

3. Профессиональный рост. Финансовая свобода и независимость способствует возможности профессионального роста и карьеры.

4. Влияние на следующее поколение. Дочери работающих матерей находят более высокооплачиваемую работу и занимают более высокий управленческий пост, чем дочери неработающих матерей.

Аналитическое агентство McKinsey Global Institute после анализа 96 стран разработало следующие возможные сценарии гендерного неравенства на рынке труда [4].

Базовый сценарий предполагает, что гендерный разрыв остается на том же уровне, что и на данный момент.

По следующему сценарию все гендерные различия на рынке труда к 2025 сгладятся и достигнет гендерный паритет.

По третьему сценарию, предполагается, что гендерные разрывы будут сокращаться во всех странах мира с темпом с каким они сокращались в последние годы в стране региона с лучшей динамикой в этом регионе.

Второй сценарий по сравнению с базовым дает рост мирового ВВП на 26 % (28 трлн \$).

Третий сценарий дает рост мирового ВВП на 11 % (12 трлн \$).

Если же не будут приняты меры по сглаживанию гендерного различия на рынке труда, то гендерное равенство возможно только через 260 лет.

Согласно демографическому прогнозу, Россия к 2025 году теряет около 6 млн человек трудоспособного населения. Второй сценарий позволит России компенсировать 3 млн выпадающего работающего контингента. Для России снижение гендерного неравенства в отношении экономической деятельности

рынка труда является важным источником компенсации негативных демографических событий, которые ожидают страну в ближайшее время.

Последствия сокращения гендерных разрывов на рынке труда будет положительным для всех стран мира.

Важно, чтобы государство активно занималось вопросом гендерного неравенства и искало пути поддержания женщин на рынке труда и создания стимулов их выхода в большей степени на рынок труда.

Для сглаживания гендерных неравенств необходима соответствующая законодательная база и должна быть проведена информационная работа по устранению социальных норм и стереотипов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. <https://www.statista.com/statistics/523838/women-share-of-gdp-region/>
2. <https://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/>
3. <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>
4. <https://www.mckinsey.com/mgi/overview>

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ

Воробец Т.И.

*К.э.н., доцент кафедры менеджмента Института экономики и управления
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия
E-mail: vorobets@kafmen.ru*

На сегодняшний день, в период, когда мир сотрясают эпидемии и пандемии, критически важным является понимание того, насколько готова национальная система здравоохранения принять эти вызовы. В данном исследовании пойдет речь о возможности формирования стратегических документов по подготовке квалифицированных кадров и обеспечению ими системы здравоохранения Российской Федерации. Также будет рассмотрен опыт зарубежных стран по борьбе с эпидемиями и противодействию распространению заболеваний, усилению системы здравоохранения. Рассмотрены возможные положения для разработки стратегии противодействия распространению заболеваний.

Ключевые слова: кадры, кадровый потенциал, пандемии, здравоохранение, стратегия, противодействие, заболевания, обеспеченность врачами.

STAFFING OF THE HEALTHCARE SYSTEM OF THE RUSSIAN FEDERATION

Vorobets T.I.

*Candidate of Economic Sciences, Institute of Economics and Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia
E-mail: vorobets@kafmen.ru*

Today, at a time when pandemics and various diseases are shaking the world, it is critical to understand how ready the national health system is to accept these challenges. This study will discuss the possibility of forming strategic documents for the preparation and provision of the healthcare system of the Russian Federation with qualified personnel. The experience of foreign countries in combating and countering epidemics (the spread of diseases) and strengthening the health care system will also be examined. Possible provisions for developing a strategy to combat the spread of diseases are considered.

Key words: human resources, pandemics, healthcare, strategy, counteraction, disease, medical supply.

Ещё 2014 году Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) представила документ под названием «Подготовка больниц к эпидемиям». Главной целью данного документа было обеспечить, готовность больниц и связанных с ними медицинских учреждений, таких как места альтернативного ухода для оказания качественной помощи и других медицинских услуг. Также в документе подчеркивается, что администрация больниц должна предпринять необходимые меры для привлечения персонала, необходимого для реагирования на возросшие потребности в чрезвычайных ситуациях [5].

Таким образом целью исследования будет рассмотрение кадрового обеспечения системы здравоохранения РФ, в сложившейся ситуации мировой пандемии.

ВОЗ рассматривая возможность наступления и распространение заболеваний выработала также основные принципы, которыми следует руководствоваться при привлечении медицинского персонала.

Так, защита персонала больницы является приоритетной задачей. Следует напомнить, что при пандемии COVID-19 именно медицинские сотрудники в больницах Испании, Италии и Китая стали одними из источников или очагов распространения данной инфекции. Поэтому критически важным является защита персонала в системе здравоохранения, с целью не потерять квалифицированного сотрудника при увеличении его трудовой нагрузки.

ВОЗ подчеркивает, что весь персонал больницы (включая штатных сотрудников, волонтеров и временный персонал) должен иметь одинаковый уровень личной защиты от инфекций и других рисков для своей безопасности и одинаковую степень доступа к элементам гигиены.

Следует отметить, что во время чрезвычайной ситуации может потребоваться дополнительный персонал, в том числе квалифицированный персонал, способный оказывать специализированную помощь, для удовлетворения вероятного увеличения числа пациентов, обращающихся в больницу, в места альтернативного ухода и другие медицинские учреждения. В таком случае ВОЗ считает, что вышедшие на пенсию сотрудники больницы, сотрудники университета и студенты медицинских факультетов, медицинских колледжей являются возможными источниками дополнительного персонала. Не стоит также забывать, что качество медицинской помощи, оказываемой больницей, зависит, среди прочего, от качества основных услуг по оказанию медицинской помощи, предоставляемых немедицинским персоналом в рамках общего реагирования больницы на чрезвычайную ситуацию. Таким образом набор дополнительного персонала, в том числе волонтеров, для выполнения определенных функций включает несколько важных этапов, таких как аттестация (то есть формальная сертификация квалификации человека) и обеспечение защиты ответственности, обучение на рабочем месте, надзор и профилактика заболеваний.

В периоды распространения болезней (пандемий) ВОЗ отмечает, что общественная поддержка (например, оказание помощи по уходу за детьми в домашних условиях, транспортировка в больницу и из больницы) может дать сотрудникам спокойствие и гибкость для работы в нерегулярные смены и более продолжительное время. Социальная мобилизация и участие общества (например, в предоставлении волонтерского персонала) может использоваться как часть общего национального или местного реагирования.

ВОЗ акцентирует внимание на следующих проблемных точках:

– определенные ресурсы, такие как средства индивидуальной защиты (СИЗ), лекарства или вакцины, могут быть дефицитны в кризисной ситуации;

– персонал, назначенный для выполнения задач, для которых у него нет конкретной компетенции, должен пройти обучение, наставничество и тщательный надзор используется до тех пор, пока он не станет полностью работоспособным;

– нехватка персонала в кризисной ситуации может возникать на разных уровнях квалификации, но в равной степени важных областях деятельности больницы: от технически квалифицированного персонала, работающего в операционной, до персонала, ответственного за уборку или приготовление пищи.

В такие периоды, всегда следует ожидать беспокойства среди персонала, столкнувшегося с кризисом, связанным с инфекционным заболеванием с высокой степенью заражения, и оно требует активного управления с помощью средств индивидуальной защиты и психосоциальной поддержки.

Руководствуясь рекомендациями ВОЗ, учитывая предыдущий опыт многие страны уже разработали направления своей деятельности. Так США выработали приоритетные действия, которые необходимо предпринять при пандемии COVID-19:

– использование комплексного и реалистичного процесса планирования (выделить одного штатного менеджера по чрезвычайным ситуациям в каждой больнице; назначить медицинского директора для тесного сотрудничества с менеджером по чрезвычайным ситуациям и специалистом по профилактике инфекций; создать комитет по обеспечению готовности к пандемии; быть в состоянии увеличить на 30 % лицензированную норму койко-мест для пациентов с COVID-19 на протяжении 1 недели; сотрудничать в региональными властями, чтобы иметь возможность увеличить на 200 % лицензированную норму койко-мест для пациентов на протяжении 2 недель; использовать телефонные и интернет-консультационные линии для сокращения ненужных посещений отделения неотложной помощи больницы);

– ограничение внутрибольничного распространения вируса (предоставить техническое руководство по инфекционному контролю для COVID-19 в медицинских учреждениях; ограничить случайное загрязнение окружающей среды больницы; предотвратить заражение персонала, обучив медицинских работников использованию средств индивидуальной защиты и процедурам инфекционного контроля, а также накопить запас СИЗ; ограничить количество персонала, подвергающегося воздействию инфицированных пациентов (выделенный персонал в специализированных подразделениях); использовать сверхурочные и длительные смены для сотрудников в подразделениях COVID-19, чтобы ограничить количество необходимого персонала; предотвратить работу инфицированного персонала);

– поддержание, привлечение и расширение персонала больницы (вакцинация всего персонала от гриппа, чтобы уменьшить вирусную нагрузку; организовать уход за детьми на дому для детей работников здравоохранения, если

школы закрыты, с использованием проверенных добровольцев; обеспечить медицинский уход за больными членами семьи; устранить страх с помощью открытого, честного и прозрачного планирования и тщательного обучения; перевести клинический персонал в районы с наиболее высокими потребностями; пополнить клинический персонал нетрадиционным персоналом, используя медицинских работников с предшествующим клиническим опытом (например, администраторы, исследователи, пенсионеры и т. д.); перепрофилировать медицинских работников других специальностей; неклинический персонал больницы; и неклинический внешний персонал; специфические учебные и рабочие процедуры для каждой группы должны быть созданы заранее);

– распределение ограниченных ресурсов здравоохранения рациональным, этическим и организованным образом, чтобы приносить наибольшую пользу наибольшему количеству путем отсрочки оказания неотложной помощи и, при необходимости, организации альтернативных процедур ухода за пациентами (спланировать постепенный переход на непредвиденные и кризисные стандарты медицинской помощи; внедрить стандарты на случай непредвиденных обстоятельств и кризисов, которые будут оправданы, когда обычные стандарты не могут поддерживаться, несмотря на использование всех имеющихся ресурсов, включая механизмы взаимопомощи) [7].

При этом подчеркивается, что на сегодняшний день нет инструментов моделирования или предположений для планирования COVID-19. Однако Центр по контролю и профилактике заболеваний разработал FluSurge 2.0, который можно использовать в сочетании с предположениями о планировании NHS для планирования как умеренной, так и тяжелой пандемии. Таким образом несмотря на заявления о незначительной готовности США к текущей пандемии, ими уже выработан комплекс необходимых мероприятий [4].

Интересным примером является Австралия. В Австралийском плане управления здравоохранением для борьбы с пандемическим гриппом (АНМРПИ), который является национальным планом государственного пандемического гриппа в секторе здравоохранения, изложены схемы взаимодействия между правительством Австралии и правительствами штатов и территорий по борьбе с пандемией гриппа. Для поддержки комплексных и скоординированных ответных действий он также дает общее представление о ролях и обязанностях других ключевых заинтересованных сторон сектора здравоохранения, которые будут вовлечены в этот процесс. В 2009 году АНМРПИ-2008 использовался для определения реакции Австралии на пандемию H1N1. Опираясь на опыт, извлеченные в 2009 году, и на развитие подхода к пандемии в международном сообществе, была разработана новая версия АНМРПИ, в которой используется существенно иной подход [3].

Ключевые факторы в подходе этого плана включают в себя:

– использование существующих систем и механизмов управления в качестве основы для ответных мер, особенно тех, которые относятся к сезонному гриппу;

- более тесные связи с мерами реагирования на чрезвычайные ситуации, чтобы использовать существующие системы и избежать дублирования;
- признание возможности применения этого плана к сезонному гриппу, когда он угрожает перегрузить системы здравоохранения;
- принятие гибкого подхода, который можно масштабировать и варьировать в зависимости от потребностей, существовавших в определенное время;
- включение анализа рисков и преимуществ основных мер общественного здравоохранения, которые могут применяться во время пандемии, для поддержки принятия решений на основе фактических данных;
- четкое и подробное руководство по сбору данных национального эпиднадзора;
- акцент на коммуникационную деятельность как ключевой инструмент управления ответными действиями, включая изучение основных принципов и механизмов, способствующих этому.

В тоже время еще в 2011 г. Великобритания разработала Стратегию по обеспечению готовности к пандемии гриппа. Стратегия описывает новый подход к показателям Великобритании в отношении будущих ответных действий на пандемию, которые больше не связаны с глобальными фазами ВОЗ. Это выражено в форме ряда этапов: обнаружение, оценка, лечение, эскалация и восстановление. Им предшествует период планирования и подготовки к пандемии [8].

Хотя стратегия включает в себя индикаторы для перехода от одной фазы к другой, фазы не нумеруются, поскольку они не линейны. На каждом этапе поставщики медицинских и социальных услуг могут сталкиваться с различными проблемами, связанными как с возможностями, так и ограничениями, в зависимости от характеристик нового вируса и от того, является ли воздействие на местные или национальные службы низким, умеренным или высоким. В документе показано, как может выглядеть ответ в каждом из этих теоретических сценариев. Учитывая непредсказуемость любой пандемии гриппа, невозможно определить количество случаев или госпитализаций для конкретных сценариев. В документе сказано, что многое может также зависеть от других факторов, таких как зимнее давление, сопутствующие вирусные вспышки, общественная реакция и освещение в СМИ, что может усилить давление на службы.

При этом стратегии представленных мероприятий финансируются в значительных объемах: Палата представителей Конгресса США приняла законопроект об ассигновании \$8,3 млрд на борьбу с распространением коронавируса и на разработку вакцин от него; Великобритания выделяет \$39 млрд. Эти средства направят на поддержку наиболее уязвимых категорий населения и самозанятых лиц, чьи доходы могут резко упасть в случае эпидемии коронавируса. Часть средств также получит Национальная система здравоохранения и часть направят на поддержку британской экономики; Австралия выделяет \$11,4 млрд, которые направят на поддержку экономики в условиях распространения коронавируса с целью предотвратить рецессию.

На сегодняшний день в РФ не сформировано комплексного документа по реагированию в подобных ситуациях, при этом РФ выделяет \$3,9 млрд для борьбы с распространением коронавируса. Однако имеющийся мировой опыт, позволяет выработать государственную стратегию реагирования, которая должна опираться на подготовку квалифицированных кадров системы здравоохранения. При этом предлагаем, обратить внимание на общую картину, так на рис. 1 представлена общая динамика численности врачей в РФ по годам. Как показано, динамика общей численности врачей имеет отрицательную тенденцию с показателя 732,8 тыс. чел. (в 2011 г.) к 703,7 тыс. чел. (в 2018 г.).

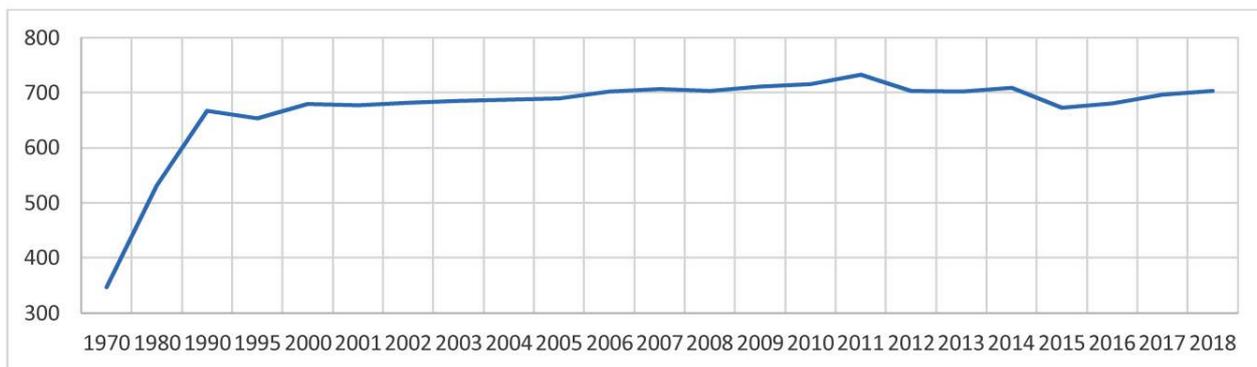


Рис. 1. Динамика численности врачей в РФ с 1970 по 2018 гг. (тыс. чел.) [2]

При этом согласно Методике расчета основного показателя «Обеспеченность врачами, работающими в государственных и муниципальных медицинских организациях, (чел. на 10 тыс. населения)» из Приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 29 марта 2019 года N 178 Об утверждении методики расчета основных и дополнительного показателей федерального проекта «Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными кадрами», входящего в национальный проект «Здравоохранение» [1], динамика нормы обеспеченности врачами представленная на рис. 2, характеризуется как отрицательная с значения 51,2 (2011 г.) к значению 47,9 (2018 г.).

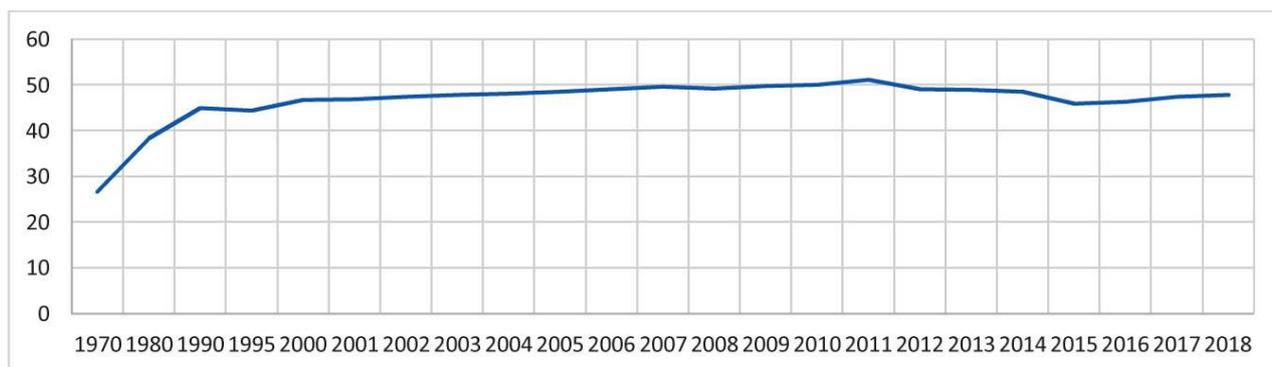


Рис. 2. Динамика обеспеченности врачами на 10 000 человек населения в РФ с 1970 по 2018 гг. [2]

Данные значения показывают снижение общей численности врачей к поступательно растущей численности населения страны. В свою очередь соотношение численности врачей по отдельным специальностям в 2018 г. (рис. 3.) показывает нам, что большую часть занимают врачи терапевтического профиля (31 %), хирургического профиля (13 %), педиатры и стоматологи (по 11 %), тем самым демонстрируя существенные перекосы в общем соотношении специальностей (врачей санитарно-противоэпидемической группы и врачи по общей гигиене – 2 %, 13,3 тыс. чел.).

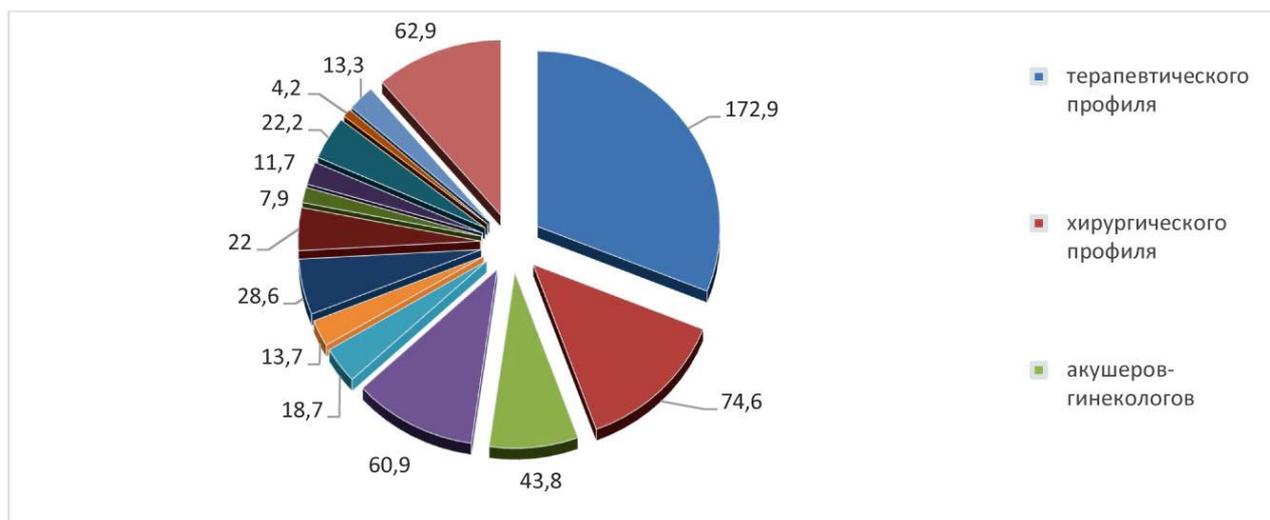


Рис. 3. Доля врачей по отдельным специальностям в общей численности за 2018 г. [2]

Сложность ситуации обусловлена еще и длительностью подготовки специалистов. Так, для получения квалификации врача необходимо пройти обучение на протяжении шести лет в медицинском высшем учебном заведении. Далее два года ординатура/интернатура, практическая работа. Немаловажным является практический аспект, опыт при хирургической активности и др. особенности, которые формируются у специалистов годами. Согласно демографическим прогнозам, РФ входит в период ускоренного роста доли и численности пожилых людей и сокращения численности граждан в трудоспособном возрасте. За период с 2015 г. по 2027 г. численность населения в возрасте, старше трудоспособного, увеличится на 7,2 млн чел., а численность занятых в экономике может уменьшиться на 5,6 млн чел. Старение населения означает усложнение патологий, развитие множественных хронических заболеваний и соответствующий рост потребности в оказании медицинской помощи. Российское здравоохранение должно способствовать повышению отдачи от человеческого капитала посредством увеличения продолжительности активной трудовой жизни, уменьшения периодов временной нетрудоспособности, реабилитации, сокращения инвалидности [6].

Подводя итог данного исследования нужно отметить, что РФ на период пандемии COVID-19 может испытать нехватку квалифицированных сотрудни-

ков системы здравоохранения. Положение усугубляется отсутствием комплексного документа по противодействию негативным факторам при возникновении пандемий. Также отсутствуют стратегические документы, которые могут действовать на постоянной основе, чтобы обеспечить готовность оперативно реагировать в случае возникновения пандемии. В рамках мероприятий по обеспечению готовности на регулярной основе может проводиться мониторинг появления новых вирусов с пандемическим потенциалом. Мероприятия, предпринимаемые во время готовности, должны быть основаны на существующих механизмах по сезонному гриппу и мониторингу инфекционных заболеваний. В случае появления вируса, вызывающего озабоченность, система эпидемиологического надзора должна следить за ситуацией и сообщать о необходимости совершенствования существующих мер по борьбе с гриппом путем перехода к этапам реагирования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об утверждении методики расчета основных и дополнительного показателей федерального проекта «Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными кадрами», входящего в национальный проект «Здравоохранение» (с изменениями на 26 сентября 2019 года) Приказ Минздрава России от 29 марта 2019 года №178 [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации: [сайт]. [2020]. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/554140329> (дата обращения: 15.03.2020).
2. Официальная статистика [Электронный ресурс] // Росстат, Федеральная служба государственной статистики: [сайт]. [2020]. – URL: http://crimea.old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/crimea/ru/statistics/stat_Crimea/population/ (дата обращения: 15.03.2020).
3. Australian Health Management Plan for Pandemic Influenza [Электронный ресурс] // Department of Health: [сайт]. [2020]. – URL: [https://www1.health.gov.au/internet/main/publishing.nsf/Content/519F9392797E2DDCCA257D47001B9948/\\$File/w-AHMPPI-2019.PDF](https://www1.health.gov.au/internet/main/publishing.nsf/Content/519F9392797E2DDCCA257D47001B9948/$File/w-AHMPPI-2019.PDF) (дата обращения: 05.0.2020).
4. Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Immunization and Respiratory Diseases (NCIRD) [Электронный ресурс] [2020]. – URL: <https://www.cdc.gov/flu/pandemic-resources/tools/flusurge.htm> (дата обращения: 05.0.2020).
5. Hospital Preparedness for Epidemics [Электронный ресурс] // World Health Organization [сайт]. [2020]. – URL: <https://www.who.int/publications-detail/hospital-preparedness-for-epidemics> (дата обращения: 05.0.2020).
6. Popovich L, Potapchik E, Shishkin S, Richardson E, Vacroux A, and Mathivet B. Russian Federation: Health system review. Health Systems in Transition, 2011; 13(7):1–190.
7. The Johns Hopkins Center for Health Security [Электронный ресурс] // Clinicians' Biosecurity News [сайт]. [2020]. – URL: <http://www.centerforhealthsecurity.org/cbn/2020/cbnreport-02272020.html> (дата обращения: 05.0.2020).
8. UK Influenza Pandemic Preparedness Strategy 2011 [Электронный ресурс] // Government Digital Service [сайт]. [2020]. – URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/213717/dh_131040.pdf (дата обращения: 05.0.2020).

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Дыкина С.З.

*К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: svetlankafz@mail.ru*

Гагаринская Г.П.

*Зав. кафедрой, д.э.н., профессор кафедры
«Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: eyo080505@mail.ru*

Развитие персонала является актуальной темой в любой организации. Это необходимый постоянный процесс, направленный на обеспечение организации опытной, конкурентной, квалифицированной рабочей силой. В статье рассмотрены основные задачи и цели развития персонала в организации. Предложены мероприятия по быстрой адаптации новых талантливых сотрудников в целях развития персонала в организации. Расписаны важные моменты и возможные ошибки, основные инструменты, формы и этапы развития персонала в организации.

Ключевые слова: персонал, развитие персонала, развитие таланта персонала, адаптация, обучение, кадровый резерв.

PERSONNEL DEVELOPMENT IN THE ORGANIZATION

Dykina S.Z.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: svetlankafz@mail.ru*

Gagarinskaia G.P.

*Head of the Department, Doctor of Economics, Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: eyo080505@mail.ru*

Staff development is always a hot topic in any organization. This is a necessary ongoing process to provide an experienced, competitive, skilled workforce to the organization. The article considers the main tasks and goals of personnel development in the organization. Measures are proposed for the rapid adaptation of new talented employees in order to develop personnel in the organization. Important points and possible mistakes are described, as well as the main tools-forms and stages of personnel development in the organization.

Key words: personnel, personnel development, personnel talent development, adaptation, training, personnel reserve.

В сложившейся ситуации организации более активно занимаются подбором персонала и кадровой работой, вносят свой вклад в развитие сотрудников. Развитие талантов в организации рассматривается как отдельный вид инвестиций в собственный персонал и организации в целом.

Что же такое развитие персонала?

Часто задаваемые вопросы: в чем разница между обучением и развитием персонала? Являются ли эти понятия одинаковыми или разными? Давайте посмотрим, чтобы понять, что включает в себя данное понятие.

Развитие талантов – это единая система, предназначенная для развития сотрудников и объединяющая в себе несколько различных подсистем:

- обучение персонала в процессе адаптации;
- обучение профессиональному развитию в рамках конкретной должности;
- обучение кадрового резерва;
- ротация персонала (secondment) на определенные должности;
- коучинг персонала;
- делегирование полномочий.

Основные задачи и цели. Мероприятия по развитию персонала позволят новым сотрудникам быстрее адаптироваться к новым условиям, активнее включаться в выполнение новых задач и быстрее осваивать новые технологии при изменившихся условиях. Правильно запланированный этап профессионального развития поможет сотрудникам на любой должности, независимо от того, будут ли они приняты на работу или переведены в другой отдел/офис.

Кроме того, преимуществом этих мер является повышение эффективности и производительности труда на уже занимаемых должностях, что является большим преимуществом для каждой организации.

Работа с кадровым резервом, попросту невозможна без действий как служб по управлению персоналом, так и руководства по развитию участников групп кадрового резерва – так готовится руководящий персонал, необходимый для целей организации (см. рисунок).



Основные задачи и цели развития персонала в организации

В целом реализация мер по развитию персонала позволит повысить удовлетворенность работников и позитивное отношение к работодателям, профессиям и их деятельности, что, в свою очередь, позволит снизить текучесть кадров, добиться значительной независимости от рынка труда и увеличить личный и социальный потенциал работников.

Важные моменты и возможные ошибки. Есть несколько очень важных требований, которые необходимо выполнить при создании системы развития персонала в организации.

Во-первых, все подсистемы (перечисленные выше) должны быть логически выстроены друг относительно друга – например, на этапе адаптации без ранее установленных и используемых подсистем подготовки новых игроков на этой должности не было бы создания системы обучения в качестве повышения квалификации или обучение в кадровых резервах было бы тесно связано с задачами коучинга и ротации.

Во-вторых, система развития персонала должна быть тесно связана со стратегическими целями организации и стратегическими целями бизнес-сообщества, кроме того, важно продвигать стиль развития персонала – как только стратегические цели станут ясными, соответствующие услуги и руководство начнут формировать план дальнейшего развития, а не после завершения бизнес-процесса.

В-третьих, рекомендуются стратегии, которые рассматриваются непосредственно в области HR-управления персоналом. В частности, стратегическое решение может заключаться в том, чтобы сосредоточиться на работе с внешними специалистами HR или, наоборот, быть готовым работать с внутренними ресурсами управления персоналом. Та или иная стратегия будет непосредственно влиять на построение системы развития персонала в организации и всех ее подсистем, привлечение внешних или внутренних специалистов к задачам обучения и развития, а также построение самой кадровой службы.

Если рассматривать не только элементы системы развития персонала, но и цикл управления персоналом как часть системы, то необходимо учитывать взаимосвязь между развитием персонала и различными частями кадрового цикла. В частности, эффективная система развития персонала тесно связана с системами кадрового планирования и подбора персонала – поэтому при правильном кадровом планировании мы должны учитывать возможности развития имеющегося персонала для заполнения кадровых позиций; при планировании подбора персонала мы используем существующую систему развития.

Тесно связаны и системы адаптации и развития персонала – эффективная адаптация невозможна без должной подготовки на рабочем месте и за его пределами. Системы стимулирования и развития взаимодействуют – организации могут мотивировать сотрудников, достигших значительных результатов в своем профессиональном развитии, с другой стороны, сама деятельность по развитию может иметь стимулирующие эффекты при ее осуществлении. Корпора-

тивная культура и система развития тесно связаны – например, стратегия саморегулируемой организации может быть ключевым элементом и основной темой всей организационной культуры.

Важным моментом в создании системы развития талантов является участие всех руководителей и отдельных сотрудников в ее формировании и реализации соответствующих мероприятий.

Основные инструменты-формы и этапы. Кроме того, необходимо предусмотреть систему развития талантов, связанных с получением образования.

Мероприятия по обучению персонала:

1. Инструктаж на рабочем месте.
2. Наблюдение за работой нового сотрудника, как он работает и какие действия делает более опытный сотрудник.
3. Назначайте наставника для нового сотрудника, выполняющим различные рабочие задания и отслеживающим ход и результаты их выполнения, обеспечивая конструктивную обратную связь.
4. Лекции, организованные для освоения теоретической информации.
5. Семинары, в которых группа участников получит необходимую информацию и возможность участвовать в дискуссиях и задать интересующие вопросы.
6. Тренинги, как корпоративные (закрытые) – участие сотрудников организации, в основном внутренних тренеров, хотя это и не так; так и открытые – участие сотрудников из различных компаний, проводимые внешними специалистами).
7. Деловые игры.
8. Мастер-классы, встречи со специалистами, круглые столы.
9. Встречи по упрощению процедур.
10. Наставничество менеджеров высокого уровня (специально обученных) или иностранных экспертов-тренеров.
11. Другие меры.

Нет единого правильного учебного инструмента, и важно объединить различные подходы при внедрении системы образования и развития.

Обучение и развитие персонала организации должно быть направлено на все виды компетенций. Поэтому в зависимости от содержания кластера компетенций предприятия (от среднего статистического работника до генерального директора) в организации используются важные для всех должностей компетенции (например, ориентированные на результат, готовые работать в командах и т. д.), Организация должна проводить мероприятия по развитию этих компетенций (проведение центров развития, содействие проведению соответствующих обучающих, встречных и коучинговых сессий). Необходимые семинары, тренинги и деловые игры проводятся в целях развития в зависимости от содержания кластера управленческих компетенций. На основе содержания кластера

профессиональных компетенций проводятся различные профессиональные брифинги, тренинги и мероприятия по переподготовке кадров.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Фадеева С.З. Особенности отношения персонала к организации труда на производстве / VII Всероссийский кадровый форум «Инновационное управление персоналом»: сб. трудов. – Самара, 2016. – С. 156–161.
2. Фадеева С.З. Мотивационное управление социально-экономическими конфликтами на промышленных предприятиях // Экономика и предпринимательство. – М., 2016. – № 7. – С. 307–313.
3. Фадеева С.З. Формирование стратегии инновационного развития предприятия / V Всероссийский кадровый форум «Инновационное управление персоналом». – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2014. – С. 156–159.
4. Фадеева С.З., Нигматуллин Р.Р. Повышение производительности труда на основе развития системы мотивации персонала организации // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Экономические науки. – Самара, 2013. – С. 66–71.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Дыкина С.З.

*К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: svetlankafz@mail.ru*

Рассказывается об управлении трудовыми конфликтами. Описывается комплексный подход к управлению трудовыми конфликтами в производственной сфере деятельности организации. Приведены показатели, технологии и значения управляемости в организации, рассмотрена конфликтологическая компетентность в организации. Представлена взаимосвязь дисбаланса и причин возникновения конфликтов на разных уровнях управления.

Ключевые слова: трудовой конфликт, управление персоналом, иерархия управления в организации, конфликтологическая готовность.

MANAGEMENT OF LABOR CONFLICTS IN THE PRODUCTION ACTIVITY OF ORGANIZATION

Dykina S.Z.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: svetlankafz@mail.ru*

The article describes the management of labor conflicts. It describes a comprehensive approach to managing labor conflicts in the production sphere of the organization. Indicators, technologies and values of manageability in the organization are given, and conflict competence in the organization is considered. The relationship between the imbalance and the causes of conflicts at different levels of management is presented.

Key words: labor conflict, personnel management, hierarchy of management in the organization, conflict readiness.

Основная цель управления организации направлена на согласование интересов всех уровней управления, что предполагает использование в производственном процессе способностей работников организации с учетом всех их личностных и профессиональных способностей.

Для эффективного управления трудовыми конфликтами в производственной сфере деятельности организации необходим комплексный подход. В данной статье, рассмотрим применение методического подхода для оперативного уровня управления в производственной сфере деятельности организации. Всего выделим три уровня: тактический – самый высший, стратегический – средний уровень управления и оперативный – низший уровень управления. Формирование модели оценки мотивации поведения производственной группы выделим через показа-

тель управляемости P_u , зависящий от численных значений (коэффициентов) важности и управляемости показателей поведения в конфликте (готовности к изменению поведения):

$$P_u = \sum_i K_{V_i} \cdot K_{U_i} \cdot A_i, \quad (1)$$

где P_u – показатель управляемости;

K_{V_i} – коэффициент важности i -того показателя готовности к изменению поведения;

K_{U_i} – коэффициент управляемости i -того показателя готовности к изменению поведения;

i – сумма показателя (K_1, K_2, \dots, K_{10});

A_i – удельный вес показателя в группе.

Исследование показало, что на управляемость производственной группы также влияет ее дифференциация на основную поведенческую группу и остальных участников рабочего процесса, которые не вносят заметного вклада в общую деятельность. Показателем такой дифференциации может служить доля участников группы, реагирующих на какой-либо показатель поведения в конфликте наиболее сильно. Перейдем от порядковых значений приоритета важности, подсчитанным комплексным образом.

Наиболее важна при построении модели управляемости производственным поведением возможность манипулирования обозначенной ранее долей участников группы, так как важность и управляемость перечисленных ранее показателей будут статичными значениями, не зависящими от производственного коллектива.

Рассмотрим показатели, технологии и значения управляемости, которые были получены экспертным путем (рис. 1).

В ходе опроса представителей оперативного уровня управления были собраны данные об особенностях профессиональной мотивации (рис. 2).

Полученные значения необходимо перевести в соответствующие числовые коэффициенты. Для формирования модели (формула 1) необходимо перейти от порядковых значений приоритета важности к их дробным аналогам, подсчитанным комплексным образом.

Таким образом, результирующее дробное значение будет получено при учете количественного соотношения долей респондентов, определяющих значимость или же, наоборот, незначительность того или иного показателя поведения.

Результаты подсчета коэффициентов важности для данных, взятых из рис. 2, представлены на рис. 3.

Показатель	Технологии возможности управления	Значения управляемости
Доминирующие потребности	Сами потребности являются практически неуправляемой характеристикой, поэтому управление заключается в создании условий, при которых эти потребности будут удовлетворены. Управляемость "высокая" при наличии необходимых ресурсов	1,0
Убеждение в значимости изменений, осознание некоторых обязательств по отношению к предприятию полезности личного участия	Управляемость "выше среднего", т.е. определенные убеждения могут быть сформированы в ходе подготовки к проведению изменений	0,8
Осознание связи между изменениями и усилением собственной позиции в формальной и неформальной структуре предприятия	Управляемость "выше среднего". Можно управлять изменением осознания связи, и можно обеспечить усиление политических позиций ключевых фигур (людей, наиболее значимых для проведения эффективных преобразований) путем адаптации программы изменений к неформальной структуре организации	0,7
Доверие к руководителям и консультантам	Можно управлять формированием этого фактора, но практически невозможно - его изменением. Если негативное отношение уже сформировалось, то для его изменения потребуются замена руководителя или консультанта. Управляемость "ниже среднего"	0,3
Поддержка изменений группой и авторитетами	Управляемость "средняя" и заключается в том, чтобы усилить следование человека мнению большинства и авторитетов, а также в изменении этих мнений	0,6
Сплоченность группы	Управляемость "высокая" и управлять сплоченностью групп можно путем создания атмосферы сотрудничества и взаимозависимости при решении задач по выводу предприятия на новый уровень функционирования	1,0
Организационная культура предприятия	Управляемость "средняя", т.к. культура является устойчивым образованием, и пока не выработано общепризнанных подходов к управлению. Частично компенсировать влияние организационной культуры можно путем формирования индивидуальных и групповых убеждений по отношению к необходимости изменений	0,5
Устойчивые психологические характеристики	Управляемость "низкая", т.к. изменить устойчивые психологические характеристики человека практически невозможно. При необходимости осуществляется замещением сотрудника	0,3
Нормы и ценности, разделяемые группы	Управляемость "выше среднего", т.е. определенные убеждения могут быть сформированы в ходе подготовки к проведению изменений	0,7
Стиль руководства	Управляемость "высокая". При возникновении недостатков стиля управления можно компенсировать путем вовлечения непосредственного руководства группы внешних консультантов или антикризисных управляющих, которые будут способны быстро установить стиль мотива управления адекватной ситуации	0,9
Система отношений силы и зависимости в организации ("силовые" отношения между группами)	Управляемость "высокая" при наличии необходимых ресурсов	0,9

Рис. 1. Показатели, технологии и значения управляемости

Показатель	Приоритет	Значения	Вес
Доминирующие потребности	1	0 - низкий	0%
		1 - средний	0%
		2 - высокий	100%
Убеждение в значимости изменений, осознание некоторых обязательств по отношению к предприятию полезности личного участия	2	0 - низкий	10%
		1 - средний	60%
		2 - высокий	30%
Осознание связи между изменениями и усилением собственной позиции в формальной и неформальной структуре предприятия промышленности	3	0 - безразличие группы	65%
		1 - пассивная отрицательная позиция группы	20%
		2 - активная отрицательная позиция группы	15%
Доверие к руководителям и консультантам	4	0 - безразличен	48%
		1 - относится к руководителям и консультантам негативно	26%
		2 - воспринимает их как представителя чужого лагеря	26%
Поддержка изменения группой и авторитетами	5	0 - безразличие группы	20%
		1 - пассивная отрицательная позиция группы	30%
		2 - активная отрицательная позиция группы	50%
Сплоченность группы	6	0 - низкая	13%
		1 - средняя	32%
		2 - высокая	55%
Организационная культура (органическая, предпринимательская, бюрократическая, партисипативная (оцениваются на основе индикаторов типов организационной культуры))	7	0 - низкая	32%
		1 - средняя	32%
		2 - высокая	36%
Устойчивые психологические характеристики (меланхолик, сангвиник, флегматик, холерик)	8	0 - низкая	32%
		1 - средняя	32%
		2 - высокая	36%
Нормы и ценности, разделяемые группой (Перечень общегрупповых ценностей и убеждений)	9	0 - низкая	32%
		1 - средняя	32%
		2 - высокая	36%
Стиль руководства (Авторитарный (грубое принуждение), демократический (поддержка, коллегиальное руководство))	10	0 - низкая	32%
		1 - средняя	32%
		2 - высокая	36%
Система соотношений силы и зависимости в организации ("силовые" отношения между группами)	11	0 - нейтральная	2%
		1 - позиция зависимости в отношениях с большей частью организационных групп	70%
		2 - сильная позиция (автономия) и односторонняя зависимость в отношении других групп в организации	28%

Рис. 2. Результаты опроса представителей оперативного уровня

Показатель	Приоритет	Значения показателя
Доминирующие потребности	1	0,2
Убеждения в значимости изменений, осознание некоторых обязательств по отношению к предприятию полезности личностного участия	2	0,15
Осознание связи между изменениями и усилением собственной позиции в формальной и неформальной структуре предприятия	3	0,12
Доверие к руководителям и консультантам	4	0,11
Поддержка изменения группой и авторитетами	5	0,1
Сплоченность группы	6	0,09
Организационная культура предприятия	7	0,07
Устойчивые психологические характеристики	8	0,06
Нормы и ценности, разделяемые группой	9	0,05
Стиль руководства	10	0,03
Система отношений силы и зависимости в организации ("силовые" отношения между группами)	11	0,02

Рис. 3. Значения коэффициентов важности оперативного уровня

Таким образом, учитывая распределение «мнений и сил» в производственной группе, можно формировать эффективное управляющее воздействие. Распределение «мнений и сил» учитывается количественно в соответствии с дифференцированными долями работников, воспринимающих показатели готовности к изменению поведения с определенной степенью значимости.

Назовем указанные дифференцированные доли удельным весом показателя поведения (А) в производственной группе.

Удельный вес показателя можно определить, подсчитав количество работников, воспринимающих данный показатель как наиболее значимый, и отнеся полученное значение к общему числу работников в производственной группе.

В результате по каждому показателю поведения (готовности к изменению поведения) можно определить коэффициент важности, коэффициент управляемости и удельный вес. Определив указанные значения для всех перечисленных выше показателей поведения, можно составить соответствующую матрицу (рис. 4).

	К1	К2	К3	К4	К5	К6	К7	К8	К9	К10	К11
КВ	0,2	0,15	0,12	0,11	0,1	0,09	0,07	0,06	0,05	0,03	0,02
КУ	1	0,8	0,7	0,3	0,6	1	0,5	0,3	0,7	0,9	0,9
А	1	0,8	0,7	0,5	0,5	0,6	0,7	0,9	0,5	1	0,8
Σ	0,2	0,096	0,0588	0,0165	0,03	0,054	0,0245	0,0162	0,0175	0,0273	0,0144

Рис. 4. Матрица коэффициентов модели управляемости производственным поведением оперативного уровня

Условные обозначения:

Кв – общая сумма от К1 до К11 равна 1, так как это совокупность всех влияющих на управляемость производственной группы показателей. Их влияние происходит одновременно, но в разной степени значимости.

Ку – нормирующий коэффициент, позволяющий охарактеризовать количественную значимость управления поведением производственной группы по тому или иному показателю.

А – удельный вес показателя в группе, который можно интерпретировать как долю рабочих, для которых этот показатель имеет наиболее высокое значение.

Наиболее важным количественным показателем при построении модели управляемости производственным поведением является обозначенная ранее доля участников группы – удельный вес показателя поведения, так как важ-

ность и управляемость перечисленных ранее показателей будут статичными значениями, не зависящими от производственного коллектива.

В результате, подставив в формулу (1) значения из приведенной выше матрицы (см. рис. 4), можно рассчитать значения показателей управляемости производственной группы для каждого из уровней управления. Различия в значениях показателей управляемости для разных уровней управления будут обусловлены количеством сотрудников, воспринимающих данный критерий управляемости как наиболее значимый.

Рассчитаем значения показателей управляемости.

Показатель управляемости для оперативного уровня вычисляется следующим образом:

$$P_{уoy} = \sum_{i=1}^{11} K_{B_{oyi}} \cdot K_{уoyi} \cdot A_{oyi}. \quad (2)$$

Подставив значения из соответствующей матрицы (см. рис. 4), получим следующий результат:

$$P_{уoy} = 0,5549.$$

Исследование показало, что на управляемость производственной группы в конфликте также влияет ее дифференциация на основную поведенческую группу и остальных участников рабочего процесса, которые не вносят заметного вклада в общую деятельность. Показателем такой дифференциации может служить доля участников группы, реагирующих на какой-либо индикатор поведения в конфликте наиболее сильно.

Наиболее важной при разработке комплекса индикаторов управления производственными конфликтами является возможность манипулирования обозначенной ранее долей участников группы, так как важность и управляемость перечисленных ранее показателей будут низкими, а значит, не зависящими от производственного коллектива.

В основу формирования производственного управления в сфере трудовых конфликтов на предприятиях должны быть заложены ключевые показатели, характеризующие конфликтологическую компетентность работника, то есть его способность оказать конструктивное воздействие на создающуюся конфликтную ситуацию, что в итоге поможет предприятию создать предпосылки эффективного управления.

Разработанный подход позволяет оценить показатель управляемости трудовым конфликтом в производственном коллективе на стратегическом, тактическом и оперативном уровне соответственно. Определение готовности гармонизации баланса интересов на разных уровнях управления в результате применения данного подхода. Результаты для стратегического, тактического и оперативного уровня управления представлены на рис. 5.

Положительное разрешение конфликта производства – это прежде всего устранение недостатков и причин, которые к нему привели. Поскольку эти причины объективны, отражая несовершенство организации производства и управления, устранение этих причин означает улучшение организации производства и управления.

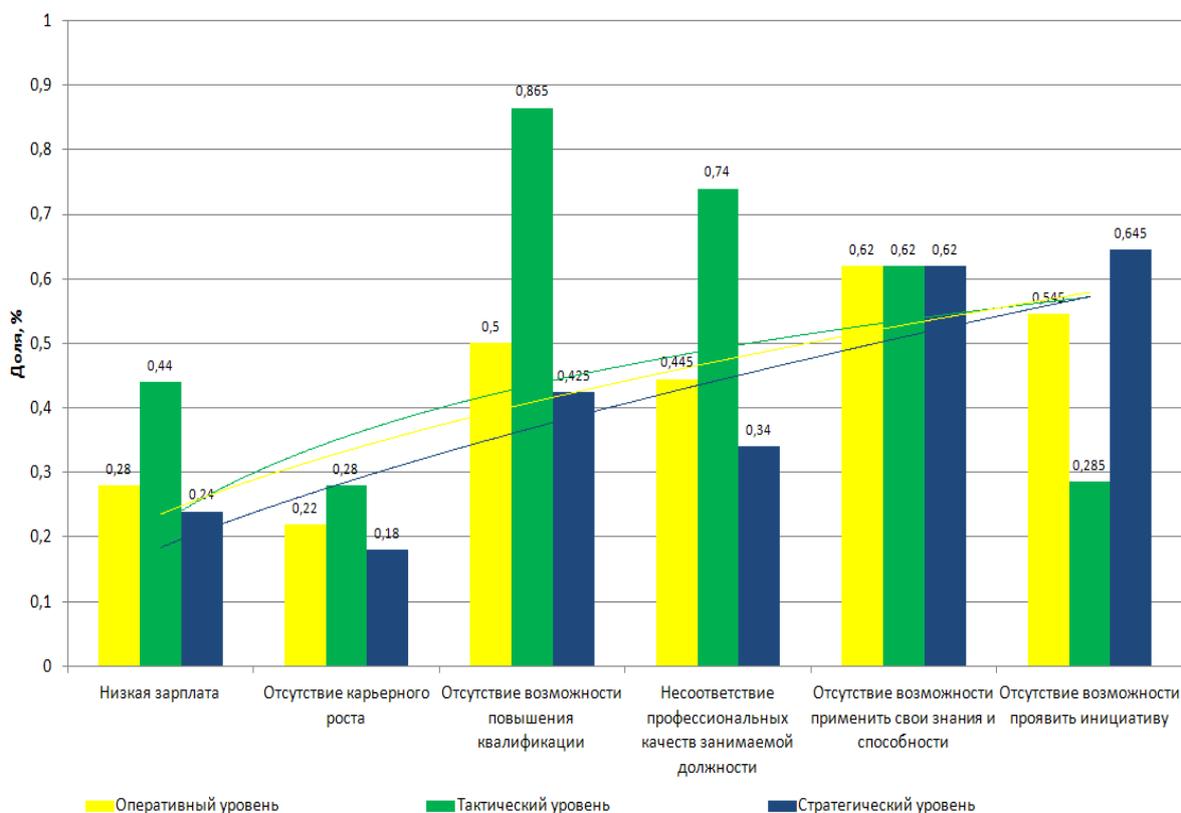


Рис. 5. Взаимосвязь дисбаланса и причин возникновения конфликтов на разных уровнях управления

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гагаринская Г.П., Дыкина С.З. Управление трудовыми конфликтами в производственной сфере организации / Финансовая экономика. – М., 2018. – № 5. – С. 40–43.
2. Фадеева С.З. Развитие менеджмента в сфере трудовых конфликтов на предприятиях / Экономика и предпринимательство. – М., 2017. – № 12, ч. 2. – С. 819–823.
3. Фадеева С.З. Причины возникновения конфликтов и роль субъектов в конфликтных ситуациях на промышленных предприятиях на примере РКЦ «Прогресс» / VI Всероссийский кадровый форум «Инновационное управление персоналом»: сб. трудов. – Самара, 2015. – С. 237–240.
4. Гагаринская Г.П., Фадеева С.З., Кузнецова И.Г., Нигматуллин Р.Р. Мотивационное управление трудовыми конфликтами и стрессами на предприятии // Научный журнал V ýskumného ústavu ekonomiky a manařmentu Деловая активность. – 2015. – Т. 5. – № 2. – С. 18–31.
5. Фадеева С.З. Особенности отношения персонала к организации труда на производстве / VII Всероссийский кадровый форум «Инновационное управление персоналом»: сб. трудов. – Самара, 2016. – С. 156–161.
6. Фадеева С.З. Мотивационное управление социально-экономическими конфликтами на промышленных предприятиях // Экономика и предпринимательство. – М., 2016. – № 7. – С. 307–313.

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Зеленцова Л.С.

Д.э.н., профессор

Государственного университета управления,

г. Москва, Россия

E-mail: zelentsovals@yandex.ru

Иваненко Л.В.

Д.э.н., профессор

Самарского национального исследовательского университета

им. академика С.П. Королева,

г. Самара, Россия

E-mail: ivanenko_lv@mail.ru

Тимощук Н.А.

К.филол.н., доцент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: 7.60n@mail.ru

В данной работе показано, как в условиях тотальной цифровизации и чрезвычайной ситуации мирового масштаба использование инновационных технологий в работе с человеческими ресурсами обретает новый смысл. Возникает необходимость формирования адаптационной компетенции на основе лучших обучающих платформ, происходит пересмотр принципов взаимодействия сотрудников и руководителей, отмечается возрастание роли самоменеджмента как совокупности трех основных элементов – профессионального саморазвития, тайм-менеджмента и технологий работы с информацией. Рассмотрено влияние цифровизации и коронавирусной пандемии на эффективность управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: адаптационная компетенция, личная многофункциональность и ответственность, технологии самоменеджмента, тотальная цифровизация.

INNOVATIVE TECHNOLOGIES TO SOLVE PROBLEMS IN THE FIELD OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Zelentsova L.S.

Doctor of Economics, Professor,

State University of Management,

Moscow, Russia

E-mail: zelentsovals@yandex.ru

Ivanenko L.V.

Doctor of Economics, Professor,

Samara National Research University named after academician S.P. Korolev,

Samara, Russia

E-mail: ivanenko_lv@mail.ru

Timoshchuk N.A.

*Candidate of Philological Sciences, Associate Professor,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: 7.60n@mail.ru*

This paper shows how the use of innovative technologies in working with human resources acquires a new meaning in the conditions of total digitalization and an emergency on a global scale. There is a need to form adaptive competence based on the best training platforms, there is a revision of the principles of interaction between employees and managers, there is an increasing role of self – management as a combination of three main elements-professional self-development, time management and information technologies. The influence of digitalization and the coronavirus pandemic on the effectiveness of human resource management is considered.

Key words: adaptive competence, personal versatility and responsibility, self-management technologies, total digitalization.

Очевидно, что наиболее актуальной и всепроникающей инновацией в нынешней экономической жизни является повсеместное внедрение цифровых технологий, в том числе в сфере управления человеческими ресурсами.

Термин «человеческие ресурсы» оценивает качественные характеристики персонала организации, т. е. человеческий ресурс предстает перед нами как экономический ресурс, который нуждается в инвестициях, финансовых вложениях, а также в развитии, формировании коллектива, в управлении с целью выявления способностей, возможностей, умений и навыков, компетенций для рационального использования и повышения конкурентоспособности.

Возникает необходимость научиться совершенствовать HR-менеджмент в системе корпоративного управления, эффективно использовать знания, навыки и умения персонала, развивать потенциальные возможности сотрудников. Приходит осознание, что человеческие ресурсы обладают экономической полезностью и социальной ценностью.

Таким образом, человеческий ресурс как инновационная составляющая развития предприятия становится стратегическим конкурентным преимуществом. Следует отметить, что в современной управленческой науке и практике происходит постоянный процесс внедрения инноваций для совершенствования, обновления и поиска новых подходов, концепций, идей в области управления человеческими ресурсами как важнейшим стратегическим ресурсом деловых организаций.

В связи с этим для HR-менеджмента – управления человеческими ресурсами – необходимы инновационные технологии. Поэтому в настоящее время инновационные подходы для решения проблем в управлении человеческими ресурсами являются важнейшим инструментом современного кадрового реинжиниринга и направлены на рациональную организацию и повышение эффективности деятельности сотрудников организации.

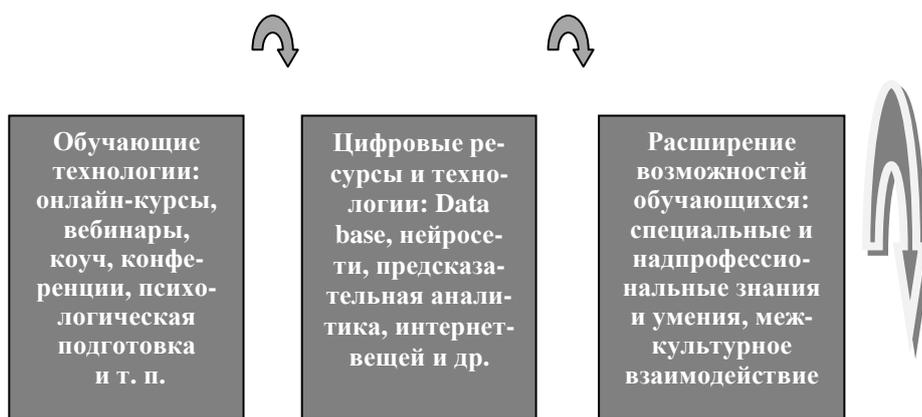
Сегодня многие HR-исследователи ориентируются на разработку новых принципов и методов управления персоналом, основываясь на том, что цифровые технологии преобразуют человека.

Вместе с тем мышление, как наивысшая ступень сознания, должно развиваться в направлении формирования способности человека к саморазвитию на основе познавательной деятельности, его стремления осваивать все новые процессы и приобретать новые знания и умения с позиций междисциплинарности и личной многофункциональности. Поэтому следует говорить не о цифровом мышлении, а о развитии цифровых компетенций.

Оценивая высокую значимость цифровых технологий, не следует забывать, что это всего лишь инструмент повышения производительности и эффективности информационных процессов, которые обеспечивают персонал всех уровней актуальной, релевантной и достоверной аналитической и предсказательной информацией. Для управляющей подсистемы важно создание информационной модели бизнеса, которая позволит повысить скорость, обоснованность, мобильность разработки и принятия управленческих решений и увеличить затратоотдачу управления. В работе с человеческими ресурсами сейчас необходимо делать ставку на обеспечение адаптационной компетенции для деятельности в постоянно изменяющихся условиях и на приобретение навыков работы в режиме цифровой реальности, в виртуальном пространстве.

На рисунке представлена схема формирования адаптационной компетенции (план-схема модели).

Ситуация, создавшаяся в результате возникновения пандемии коронавирусной инфекции в нашей стране и в мире, несет серьезные угрозы и вносит значительную степень неопределенности в жизнь практически каждого человека.



Формирование адаптационной компетенции персонала в условиях резких изменений среды функционирования

Источник: выполнено самостоятельно, с использованием материалов [1]

В качестве инноваций в управлении человеческими ресурсами предлагается рассмотреть следующие технологии:

- инновационные технологии командообразования;

- инновационные технологии самоменеджмента и тайм-менеджмента;
- технологии развития персонала и управления деловой карьерой.

Применение командных методов работы в практическом управлении персоналом началось в 1960 – 1970 годах и осуществляется уже более пятидесяти лет. Следует отметить, что работа в команде имеет колоссальные организационные ресурсы, поэтому командообразование является наиболее эффективным инструментом развития организации и HR-менеджмента.

Можно сказать, что командообразование – это пересмотр принципов взаимодействия сотрудников и руководителей (или собственников).

Сегодня в условиях коронавирусной пандемии все вынуждены работать в стрессовых ситуациях и постоянно принимать нетиповые и нестандартные решения. Поэтому командообразование, или тимбилдинг (построение или создание команды), представляется актуальной моделью HR-менеджмента.

Существуют различные технологии командообразования, которые могут осуществляться в несколько этапов.

На первом этапе **начинается формирование и развитие навыков командной работы.** Второй этап характеризуется процессом становления команды. В течение третьего этапа происходит разработка общих принципов, норм, формирование ценностей. **На четвертом этапе осуществляется полноценное функционирование** с наибольшей эффективностью, уже достигнут высокий уровень сплоченности.

Также важно возрастание роли самоменеджмента как совокупности трех основных элементов – профессионального саморазвития, тайм-менеджмента и технологий работы с информацией. Самоменеджмент – это, прежде всего, искусство управлять собой, которое предполагает использование методик, позволяющей достичь максимальных результатов при минимальных затратах или нагрузках. Целесообразно применять самоменеджмент для профессионального саморазвития.

Главный принцип тайм-менеджмента заключается в разумном управлении временем, т. е. в правильной организации своего времени, сосредоточенности и направленности на решение первоочередных задач и, таким образом, достижении максимальной эффективности в работе. Необходимые процедуры тайм-менеджмента – планирование, распределение, расстановка приоритетов, постановка целей – помогают персоналу справиться с ритмом современной жизни. Тайм-менеджмент способен обеспечивать выполнение всех поставленных задач без стрессов и препятствовать возникновению хронической усталости. Тайм-менеджмент необходим, особенно в настоящее время, во-первых, для управления главным ресурсом – временем и, во-вторых, для ответственной и серьезной организации своей деятельности.

Нельзя обойти вниманием два мощных фактора, которые сейчас потрясли все стороны человеческой жизнедеятельности. Это коронавирус и тотальная цифровизация.

Пандемия коронавируса показала, что:

– возрастает сила HR-менеджмента, для которого возможности развития превращаются в сильные стороны;

– эффективность HR-менеджмента зависит от его мобильности в принятии управленческих решений;

– возрастает роль способности HR-менеджмента к быстрому поиску новых форм занятости персонала. В частности, это переход к дистанционным режимам работы, так называемой «удаленке» – удаленной деятельности, организованной на основе использования различных платформ коллективного общения (Zoom, Microsoft team и др.);

– выигрывает тот HR-менеджмент, который даже в условиях самоизоляции не прекращает, а активизирует обучение персонала новым технологиям, стимулирует стремление к саморазвитию и приобретению новых трансдисциплинарных навыков, когда человек способен решать любую задачу, свободно ориентируясь в смежных областях знаний и профессиональных направлений. Здесь важно иметь доступ к лучшим обучающим платформам.

Тотальная цифровизация и автоматизация приводят к следующему:

– человек вытесняется из непосредственно производственной сферы в сферу инфраструктуры (техническое и информационное обслуживание; конструкторская, технологическая и иная подготовка производства; поисковые и исследовательские работы и др.);

– возрастает роль творческой составляющей труда, поскольку для XXI века характерны интеллектуализация труда, усиление креативной и инновационной составляющих, которые необходимы для решения нестандартных задач [2]. Управлять такими коллективами по шаблону и на основе тотального контроля уже нереально;

– проектное управление приобретает лидирующую роль, которая особенно возрастает в период кризисов;

– командный стиль работы становится предпочтительным, хотя, казалось бы, в условиях самоизоляции должно быть наоборот. Такой стиль работы предполагает вовлечённость в общее дело и доверительность отношений между сотрудниками, а также между сотрудниками и собственниками компании;

– расширяются рамки самоменеджмента с учетом того, что его целями являются экономия времени и максимальное использование собственных возможностей в направлениях профессионального развития, тайм-менеджмента и различных техник работы с информацией.

Возникает необходимость пересмотра некоторых принципов управления организацией и человеческими ресурсами. В этом смысле интересна точка зрения Фредерика Лалу, который в 2014 году предложил выход на новый виток развития бизнеса путем формирования эволюционных моделей так называемого «бирюзового» управления [3]. Основными принципами такого управления

являются: эволюционная цель, самоуправление, доверительность (отсутствие контроля и KPI) и личная ответственность. Можно подвергать сомнению возможность работы компании в отсутствие вертикали власти, контроля и KPI, которые проповедует Ф. Лалу. Однако самоуправление, саморазвитие, самоменеджмент, доверительность и личная ответственность остаются непреложными атрибутами формирования и развития HR-менеджмента нового типа.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. European union – “Dig comp 2.1: The Digital competence Frame work for Citizens with eight proficiency levels and examples of use”, 2017.
2. Зубов В.А. Труд в XXI столетии: особенности развития. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2016. – № 6 (110). – С. 957–961. – URL: <https://moluch.ru/archive/110/26732/> (дата обращения: 01.05.2020).
3. Лалу Ф. Открывая организации будущего / Пер. с англ. В. Кулябиной. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 432 с. – ISBN: 978-5-00057-786-8.

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ:
ВЫЗОВЫ ИНДУСТРИИ 4.0 И ОБЩЕСТВА 5.0**

Краковская И.Н.

Д.э.н., доцент

*ФГБОУ ВО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва»,
г. Саранск, Республика Мордовия, Россия
E-mail: menegment310@yandex.ru*

Гуськова Н.Д.

Д.э.н., профессор

*ФГБОУ ВО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва»,
г. Саранск, Республика Мордовия, Россия
E-mail: guskov4nd@yandex.ru*

Человеческий капитал в течение многих последних десятилетий считался важнейшим ресурсом и ключевым фактором конкурентоспособности организаций в постиндустриальной экономике. В статье изучаются вызовы четвертой и пятой промышленных революций для экономики и общества, их влияние на роль человеческого капитала, проблемы его развития в условиях Индустрии 4.0 и Общества 5.0.

Ключевые слова: человеческий капитал, конкурентоспособность, Индустрия 4.0, Общество 4.0, Индустрия 5.0, Общество 5.0, цифровая экономика, цифровизация, цифровая трансформация

**HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF
COMPETITIVENESS OF THE ORGANIZATION:
CHALLENGES FOR INDUSTRY 4.0 AND SOCIETY 5.0**

Krakovskaya I.N.

*Doctor of Economics, Associate Professor,
National Research Mordovia State University,
Saransk, Republic of Mordovia, Russia
E-mail: menegment310@yandex.ru*

Gus'kova N.D.

*Doctor of Economics, Professor,
National Research Mordovia State University,
Saransk, Republic of Mordovia, Russia
E-mail: guskov4nd@yandex.ru*

For many recent decades, human capital has been considered an essential resource and a key factor of the organizations competitiveness in the post-industrial economy. The article examines the challenges of the fourth and fifth industrial revolutions for the economy and society, their impact on the human capital role, the problems of its development in the Industry 4.0 and Society 5.0 conditions.

Key words: human capital, competitiveness, Industry 4.0, Society 4.0, Industry 5.0, Society 5.0, Data Economy, digitalization, digital transformation.

Человеческий капитал в течение многих последних десятилетий считался важнейшим ресурсом и ключевым фактором конкурентоспособности организаций и государств в постиндустриальной, информационной экономике. С того момента, как основы теории человеческого капитала были сформулированы Т. Шульцем и Г. Беккером, его роль в экономике знаний изучалась многочисленными зарубежными и российскими исследователями – специалистами в области экономического роста, устойчивого развития, конкурентоспособности, экономики труда, управления человеческими ресурсами, экономики и управления социальной сферой, образованием и здравоохранением, в частности, и др. [3, с. 42–72]. Все они неизменно подчеркивали исключительную значимость данной формы капитала и инвестиций в его развитие, поскольку только человеческий капитал (в отличие от других ресурсов) обладает способностью к самостоятельному приращению в процессе своего использования, причем далеко не все его элементы подлежат формализации и отчуждению от физического носителя, уникальные знания, способности и социальные связи человека невозможно (или очень сложно) скопировать.

По мере развития технического прогресса вытеснение простого рутинного труда сначала механизированным, а потом автоматизированным происходило все более активно, проникало во все сферы экономической и общественной жизни. Этот процесс сопровождался непрерывным повышением требований к уровню образования и квалификации человека (как работника, так и потребителя) для создания техники, ее обслуживания и использования в производстве и в быту. Производственные и логистические процессы, развитие компаний, национальных экономик и экономики глобальной требовали роста человеческого капитала.

До сих пор все инициированные и пережитые человечеством смены технологических укладов и промышленные революции хотя и вызывали серьезные трансформации рынка труда (отмирание одних и появление других отраслей и профессий), но никогда не покушались на главное – на необходимость человеческого труда в принципе. Механизмы упрощали или заменяли физический труд, компьютеры – рутинный интеллектуальный. Но никогда еще человек не пытался наделить машину творческими и иными способностями, считавшимися исключительными и неповторимыми свойствами его самого, человека.

В обществе всегда присутствуют инноваторы и консерваторы. Периоды появления и распространения технологических новшеств – будь то паровые машины, двигатели внутреннего сгорания и транспорт всех видов на их основе, атомная энергетика и т. д. – всегда сопровождалась паническими настроениями у определенной части человечества и опасениями, что эти новшества если и не погубят население планеты, то спровоцируют мировые катаклизмы. По факту человеческое общество и экономические системы всех уровней, так или иначе, всегда адаптировались к новым технологическим вызовам.

В настоящее время человечество переживает очередную (четвертую) промышленную революцию, причем по свидетельству ряда исследователей, она

очень быстро перетекает в пятую. И снова актуальны проблемы адаптации к новым вызовам.

Концепция четвертой промышленной революции сформулирована президентом Всемирного экономического форума в Давосе К. Швабом: «Мы стоим у истоков революции, которая фундаментально изменит нашу жизнь, наш труд и наше общение. По масштабу, объему и сложности это явление, которое я считаю четвертой промышленной революцией, не имеет аналогов во всем предыдущем опыте человечества. Распространяя технологию «умных заводов», четвертая промышленная революция создает мир, в котором виртуальные и физические системы производства гибко взаимодействуют между собой на глобальном уровне. Это обеспечивает полную адаптацию продуктов и создание новых операционных моделей» [8, с. 5].

В 2011 году на Ганноверской ярмарке впервые был применен термин «Индустрия 4.0», используемый сегодня как синоним четвертой промышленной революции. Терминология, предложенная Deutsche Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (Немецкий исследовательский центр искусственного интеллекта), получила широкое распространение [1].

«Индустрия 4.0» – это также одноименный стратегический проект, реализуемый под эгидой Федерального министерства образования и научных исследований Германии. Идеи относительно развития Индустрии 4.0 послужили концептуальной основой для разработки национальных и межгосударственных инициатив (стратегий, программ) цифровизации экономики. Например, в Австрии, Италии, Португалии, Швеции и других странах ЕС данные инициативы чаще всего носят название Индустрия 4.0 либо Smart Industry (умная промышленность) [4, с. 20].

Шесть руководящих принципов Industry 4.0: функциональная совместимость (между кибер-физическими системами и людьми), виртуализация (посредством которой кибер-физические системы контролируют производство), децентрализация (когда кибер-физические системы принимают независимые решения), возможности в реальном времени (для анализа производственных данных), ориентация на обслуживание (предложение индивидуализированных продуктов) и модульность (адаптация к меняющимся требованиям) [16].

В докладах всемирного экономического форума «Digital Transformation Initiative. In collaboration with Accenture» [11] обозначены семь технологий, которые сегодня трансформируют отрасли и рынки: искусственный интеллект; автономные транспортные средства; аналитика больших данных и облачные технологии; индивидуальное производство и 3D-печать; интернет-вещей (IoT) и подключенные устройства; роботы и дроны; социальные медиа и платформы. В докладе подчеркивается, что быстро меняющиеся ожидания цифровых клиентов заставляют предприятия «изобретать себя заново», переосмысливая каждый аспект своего бизнеса (бизнес-модели и операционные модели, таланты и навыки, пока-

затели успеха). Одним из важнейших последствий и дискуссионных результатов цифровой трансформации является грандиозное видоизменение рынка труда – текущие оценки глобальных потерь рабочих мест из-за цифровизации к 2030 году варьируются в широких пределах от 2 миллионов до 2 миллиардов. Но цифровизация может стать и источником рабочих мест в некоторых отраслях, правда, пока сложно прогнозировать в каких, и в каком количестве.

«То, что отличает Четвертую промышленную революцию – это скорость, с которой она может реализовать свой потенциал... Не исключено, что когда процесс автоматизации и сам станет автоматизированным благодаря таким технологиям, как искусственный интеллект, перемены ускорятся до невиданных прежде темпов» [1]. Учитывая стремительность развития событий и их непредсказуемость, опасения исследователей вызывает складывающаяся тенденция недостаточного внимания, если не сказать игнорирования, правительствами и компаниями социальных и этических последствий цифровизации.

В последние годы получили развитие исследования еще по трем аспектам проблемы цифровой трансформации социально-экономических процессов, хотя публикации по ним еще пока единичны. Это вопросы формирования Общества 4.0, Индустрии 5.0 и Общества 5.0.

Общество 4.0 – современное информационное общество, сформировавшееся во второй половине XX – начале XXI веков – пока еще развивается в пределах различных ограничений (временных, пространственных и др.). Оно ориентировано на рациональное использование ресурсов и повышение эффективности отдельных отраслей через применение информационно-коммуникационных и иных технологий Индустрии 4.0 [5].

Термин «Индустрия 5.0» был впервые введен в декабре 2015 года в статье «От виртуальной к физической», опубликованной Майклом Рада [12]. По сравнению с Индустрией 4.0, которая рассматривается как очередная промышленная революция, но является скорее системной трансформацией, воздействующей на гражданское общество, структуры управления и человеческую идентичность в дополнение к исключительно экономическим/производственным последствиям, исследователи Индустрии 5.0 предпочитают говорить о следующем шаге в эволюции. Индустрия 5.0 – это будущая, но уже проникающая тенденция изменения процессов, направленных на более тесное сотрудничество между человеком и машиной [12]. Лейтмотивом Индустрии 4.0, которая многими авторами уже рассматривается как наступившее сегодня, является диджитализация, предполагающая внедрение подключенных устройств, технологий анализа данных и искусственного интеллекта для дальнейшей автоматизации процессов [14]. Приоритетом Индустрии 5.0 (пятой промышленной революции) является эффективное использование рабочей силы машин и людей в синергетической среде. Человек (потребитель, заказчик) сможет опосредованно участвовать в промышленном производстве с помощью коллаборативных роботов, что приведет к массовой настройке и персонализации для клиентов. Рабочим при

этом потребуются более высокая квалификация для выполнения производственных задач с высокой добавленной стоимостью [14].

Общество 5.0 рассматривается как следующая ступень развития после Общества 4.0 [5]. Идея «Общества 5.0» была сформулирована в Пятом Базовом плане научно-технологического развития Японии (The 5th Science and Technology Basic Plan) в декабре 2015 года как ответ на вызовы для Японской экономики в условиях сокращения численности работоспособного населения страны и его старения, обострения международной конкуренции, стихийных бедствий, терроризма, экологических проблем и нехватки природных ресурсов. В пятилетнем плане подчеркивается, что для создания новых отраслей промышленности и трансформации всего общества будет культивироваться культура «смелого оспаривания будущего». На основе объединения физического (реальный мир) и киберпространства предполагается создать идеальную форму будущего общества, которое в документе называется Super Smart Society 5.0 («Сверхинтеллектуальное общество» или «Общество 5.0»). Его основные характеристики: предоставление необходимых товаров и услуг людям в нужное время и в нужном количестве; точная реакция на самые разные социальные нужды; возможность для всех людей легко получить высококачественные услуги, преодолеть различия по возрасту, полу, региону и языку и жить энергичной и комфортной жизнью [13]. Предполагается, что с помощью технологий будут сняты физические, административные и социальные барьеры для самореализации человека. Например, нехватку рабочей силы будут компенсировать пожилые люди, получившие дополнительные возможности с помощью высокотехнологичных устройств, улучшающих зрение и слух, робототехники и т. п.» [6].

Японские авторы позиционируют концепцию Общества 5.0 как универсальную модель устойчивого развития. Однако не все исследователи разделяют их позицию.

Профессор Бруно Сальгес в своей объемной работе «Society 5.0: Industry of the Future, Technologies, Methods, First Edition» рассмотрел логику и конструкцию этой новой общественной формации, ее выгоды, риски, перспективные задачи и новые подходы к менеджменту с позиций политики, правительств, бизнеса на уровне индустрии и фирмы, жизни городов, транспортной инфраструктуры, мобильности, окружающей среды. Он отмечает опасность недооценки последствий грядущих изменений и их непредсказуемость: «Этот тип общества опирается на ряд концепций: автоматизация, дематериализация, оцифровка, индустриализация и «сервитизация», которые потрясают экономическую и политическую жизнь. Эти концепции лежат в основе возникновения новых акторов, смерти могущественных и признанных организаций, в то время как другие организации видят, как происходит их мутация, мутация, которая сама по себе сложна, жестока, но очень реальна. Общество 5.0 предполагает важные социальные изменения. Это результат рождения технологий, которые стали зрелыми и были выпущены в рекордные сроки, чего не сделала ни одна другая технология в предыдущем столетии... Общество 5.0 неизбежно. И влияние технологий на вовлеченных в него экономических субъектов неконтролируемо» [15, с. 6].

По мнению М.Д. Щелкунова и А.Р. Каримова, «построение общества 5.0 отвечает идеям трансгуманистической эволюции человечества, направленной в конечном счете на замещение телесно-витальной основы бытия homo sapiens неживым искусственным субстратом. Избежать этого можно только на путях построения цивилизации антропоцентрического типа» [10, с. 158].

Таким образом, современные и ожидаемые перспективные цифровые трансформации экономики и общества имеют (и будут иметь) весьма неоднозначные последствия для человеческих ресурсов и человеческого капитала. С одной стороны, для инициации и реализации изменения бизнес-моделей, необходимых для обеспечения конкурентоспособности в условиях вызовов Индустрии 4.0 и 5.0, организациям всех масштабов и сфер деятельности требуется соответствующий человеческий капитал (на всех уровнях управления – от топ-менеджмента до рядовых работников). Однако сохранится ли, или точнее, как видоизменится эта потребность по мере воплощения в реальность разных сценариев будущего? Действительно ли технологии Индустрии 5.0 направлены на повышение возможностей самореализации человека, и в новой экономике человеческие ресурсы будут так же востребованы, как и ранее, но в новом качестве – в симбиозе с машиной?

По словам представителя Норвичского университета И.Г. Шестаковой, «современная ситуация коренным образом отличается от всего, что было раньше... Во-первых, ... текущая скорость прогресса приводит к многократным изменениям в социальной и экономической жизни на глазах одного поколения. Во-вторых, ... человек не в состоянии конкурировать с интеллектуальной мощностью современных машин... Очевидно, ситуация зависит от ответа на вопрос, на что способен искусственный интеллект, а точнее, на что он не способен. Могут ли роботы решить любые проблемы. И если мы допускаем, что они чего-то не могут, то, следовательно, именно там просматривается возможный сегмент рабочих мест для человека» [9, с. 56].

По мнению ведущего российского исследователя человеческого капитала С.А. Дятлова, «в условиях глобальной цифровой экономики традиционный человеческий капитал трансформируется в сетевой человеческий капитал», носители которого «становятся универсальными специалистами, превращаются в полифункциональных работников» [2, с. 28–30.].

Таким образом, если идеология конкурентной борьбы будет превалировать над социальными и этическими ценностями, развитие технологий неизбежно направится по пути вытеснения человеческих ресурсов искусственным интеллектом, а к немногим востребованным в этих условиях работникам будут предъявляться высочайшие требования. Трудно пока сказать, чем в большей мере будет обусловлена будущая конкурентоспособность компаний – уникальностью цифровых решений или уникальностью человеческого капитала. Альтернативный оптимистический сценарий, пропагандируемый в рамках концепции Общества 5.0, рассматривает технологии, в первую очередь, как инструмент, позволяющий задействовать для развития экономики и общества человеческий капитал всех граждан.

Не случайно К. Шваб и Н. Дэвис в работе «Технологии Четвертой промышленной революции» от имени 200 ведущих мировых экспертов в области технологий, экономики и социологии, принявших участие в работе над этой книгой, отмечают: «Чтобы воспользоваться преимуществами Четвертой промышленной революции, нам не следует рассматривать перспективные технологии ни как простые инструменты, которые полностью находятся под нашим осознанным контролем, ни как внешние силы, которыми невозможно управлять. Вместо этого нам следует попытаться понять, как и где человеческие ценности встраиваются в новые технологии и каким образом можно применять технологии для общего блага, защиты окружающей среды и прав человека» [7, с. 5].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вызовы Индустрии 4.0 и необходимость новых ответов. Доклад Глобального союза IndustriALL. – URL: www.industrialall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/Industry4point0Conf/industry_4_rus.pdf (дата обращения: 05.02.2020).
2. Дятлов С.А. Сетевой человеческий капитал миллениалов как драйвер развития цифровой экономики // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2019. № 4 (118). С. 26–32.
3. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Экономика управления персоналом: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 427 с.
4. Медовников Д.С., Оганесян Т.К., Стырин Е.М., Абдрахманова Г.И., Розмирович С.Д., Меркулова Д.Ю., Бикбулатова Ю.С. Цифровая экономика: глобальные тренды и практика российского бизнеса: доклад. – М.: НИУ ВШЭ, 2017. – 121 с. (С. 20) URL: https://imi.hse.ru/pr2017_1 (дата обращения: 05.02.2020).
5. «Общество 5.0» – японский подход к цифровизации экономического роста. Презентация Mitsubishi Electric. – URL: https://www.mitsubishielectric.ru/society/profile/files/Digitalization_Japanese%20approach%20_rus.pdf (дата обращения: 05.02.2020).
6. Онода Х. «Общество 5.0»: японские технологии для цифровой трансформации российской экономики. – URL: <https://www.forbes.ru/partnerskie-materialy/367837-obshchestvo-50-yaponskie-tehnologii-dlya-cifrovooy-transformacii> (дата обращения: 05.02.2020).
7. Шваб К., Дэвис Н. Технологии Четвертой промышленной революции. – М.: Эксмо, 2018. – 320 с.
8. Шваб К. Четвертая промышленная революция. – М.: Эксмо, 2016. – 208 с.
9. Шестакова И.Г. Человеческий капитал в цифровую эпоху // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия Экономика и экологический менеджмент. – 2018. – № 1. – С. 56–63.
10. Щелкунов М.Д., Каримов А.Р. Общество 5.0 в технологическом, социальном и антропологическом измерениях // Вестник экономики, права и социологии. – 2019. – № 3. – С. 158–164. – URL: <http://www.vestnykeps.ru/0319/31.pdf> (дата обращения: 05.02.2020).
11. Digital Transformation Initiative. In collaboration with Accenture. Доклад Всемирного экономического форума. – URL: <https://reports.weforum.org/digital-transformation/wp-content/blogs.dir/94/mp/files/pages/files/dti-executive-summary-20180510.pdf> (дата обращения: 05.02.2020).
12. Rada, M. INDUSTRY 5.0 definition / M. Rada. – URL: <https://medium.com/@michael.rada/industry-5-0-definition-6a2f9922dc48> (дата обращения: 05.02.2020).

13. Report on The 5th Science and Technology Basic Plan / Council for Science, Technology and Innovation Cabinet Office, Government of Japan (December 18, 2015). – URL: http://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/5basicplan_en. (дата обращения: 05.09.2018).
14. Rossi B. What will Industry 5.0 mean for manufacturing? – URL: <https://www.raconteur.net/technology/manufacturing-gets-personal-industry-5-0> (дата обращения: 05.02.2020).
15. Salgues B. Society 5.0: Industry of the Future, Technologies, Methods, First Edition. © ISTE Ltd 2018. Published by ISTE Ltd and John Wiley & Sons, Inc. – 306 p.
16. The fourth industrial revolution: tearing down the barriers between services and industry. – URL: http://www.unesco.org/new/en/natural-sciences/science-technology/single-view-sc-policy/news/the_fourth_industrial_revolution_tearing_down_the_barriers/ (дата обращения: 05.02.2020).

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-010-00550.

ВОЗМОЖНОСТИ И РИСКИ ВОСПИТАНИЯ КАДРОВ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Пугановская Т.И.

*К.э.н., заведующий кафедрой «Экономика», доцент, профессор кафедры «Экономика»
филиала «Котельники» государственного университета «Дубна»,
г. Котельники, Московская область, Россия
E-mail: puganovskaya@rambler.ru*

Золотарева А.Ф.

*К.э.н., директор филиала «Котельники» государственного университета «Дубна»,
доцент кафедры «Экономика»
филиала «Котельники» государственного университета «Дубна»,
г. Котельники, Московская область, Россия
E-mail: zolotareva_a_f@mail.ru*

Галямин А.В.

*К.э.н., доцент кафедры «Экономика»
филиала «Котельники» государственного университета «Дубна»,
г. Котельники, Московская область, Россия
E-mail: 1572711@inbox.ru*

Орлова Е.Ю.

*К.т.н., заместитель директора по учебно-методической работе,
доцент кафедры общеобразовательных дисциплин
и ландшафтной архитектуры
филиала «Котельники» государственного университета «Дубна»,
г. Котельники, Московская область, Россия
E-mail: orlova.lenok@mail.ru*

Трунова А.Н.

*К.х.н., доцент кафедры «Информационные технологии в управлении»
филиала «Котельники» государственного университета «Дубна»,
г. Котельники, Московская область, Россия
E-mail: chemsstu@mail.ru*

Целью статьи является изучение возможностей и рисков воспитания кадров в условиях цифровой экономики. Представлены положительные результаты многолетнего опыта обучения студентов управлению предприятием, в том числе с использованием имитационных моделей. Предложен апробированный критерий оценки социально ответственного поведения менеджера. Указаны наиболее значимые факторы успешного перехода к цифровой экономике. В рамках цифровизации систем образования и воспитания кадров отмечается необходимость выработки новых критериев оценки качества цифровой информационно-образовательной среды.

Ключевые слова: цифровизация, системность, воспитание кадров, цифровая экономика, имитационное моделирование, критерии оценки.

OPPORTUNITIES AND RISKS OF STAFF TRAINING IN THE ERA OF DIGITAL ECONOMY

Puganovskaia T.I.

*Candidate of Economic Sciences, Professor,
Kotelniki branch of Dubna State University,
Kotelniki, Moscow region, Russia
E-mail: puganovskaya@rambler.ru*

Zolotareva A.V.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Kotelniki branch of Dubna State University,
Kotelniki, Moscow region, Russia
E-mail: zolotareva_a_f@mail.ru*

Galyamin A.V.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Kotelniki branch of Dubna State University,
Kotelniki, Moscow region, Russia
E-mail: 1572711@inbox.ru*

Orlova E.Yu.

*Candidate of Technical Sciences, Associate Professor,
Kotelniki branch of Dubna State University,
Kotelniki, Moscow region, Russia
E-mail: orlova.lenok@mail.ru*

Trunova A.N.

*Candidate of Chemical Sciences, Associate Professor,
Kotelniki branch of Dubna State University,
Kotelniki, Moscow region, Russia
E-mail: chemsstu@mail.ru*

The purpose of the article is to study the opportunities and risks of training personnel in a digital economy. The positive results of many years of experience in teaching students how to manage an enterprise, including using simulation models, are presented. An approved criterion for assessing the socially responsible behavior of a manager is proposed. The most significant factors of a successful transition to a digital economy are noted. As part of the digitalization of education and training systems, the need for developing new criteria for assessing the quality of the digital information and educational environment is noted.

Key words: digitalization, consistency, training of personnel, and the digital economy, simulation, and evaluation criteria.

Современное развитие российской экономики выдвигает серьезные требования о необходимости модернизации системы высшего образования, позволяющей максимально интегрировать учебный процесс в цифровую среду. При этом ключевым фактором успешного перехода к цифровой экономике является развитие системы подготовки кадров, обладающих определенными компетенциями разработки, внедрения и сопровождения информационных систем.

С позиции российского опыта цифровая трансформация системы образования (ЦТСО), в том числе переход на дистанционный (онлайн) формат обуче-

ния в режиме вынужденной самоизоляции – это совокупный процесс изменения средств, методов и форм системы образования, разворачивающийся в условиях быстро развивающейся информационной образовательной среды в условиях становления цифровой экономики.

Указ Президента России «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.» [1] предусматривает ускоренное внедрение цифровых технологий в экономике и социальной сфере. В этих условиях перед работниками образования ставятся в том числе задачи создания современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней, а также формирования системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков, включая овладение компетенциями в области цифровой экономики всеми желающими.

9 февраля 2018 года состоялось заседание Правительственной комиссии по внедрению информационных технологий с целью повышения качества жизни и улучшению условий предпринимательской деятельности, на котором был принят план мероприятий по теме «Кадры и образование» программы «Цифровая экономика Российской Федерации».

На мероприятии было особо отмечено, что любая сфера деятельности – это всегда люди, которые работают.

Модератором секции «Кадры для цифровой экономики» на Всероссийском форуме «ПРОФ-ИТ.2019» выступил Алексей Каспржак, заместитель генерального директора АНО «Россия – страна возможностей». Основные показатели данного проекта показаны на рис. 1.



Рис. 1. Ключевые показатели федерального проекта «Кадры для цифровой экономики»

Святослав Сорокин, директор департамента социального развития Минэкономразвития Российской Федерации обозначил сложность, с которой сталкивается бизнес. По его мнению, подготовка специалистов в высших учебных заведениях слишком затянута по времени и не успевает за новыми реалиями рынка. «Они учатся по четыре года на бакалавриате, а когда заканчивают, их уже надо переучивать под новые реалии, – рассказывает Сорокин. – А ещё у нас дефицит кадров в IT – открыто 300 тысяч вакансий, и некого брать. Потому что мы готовим не тех» [2].

Сектор образовательных технологий (EduTech) продолжает активно развиваться, не смотря на непрекращающиеся дискуссии о глобальной «цифровизации» и переходе к дистанционному формату образования, а также о ценности «живого» общения с преподавателем. В процессе воспитания кадров и организации обучения, способного качественно изменять поведение людей в условиях постоянно трансформирующихся запросов рынка, требуется планомерное повышение требований к образовательным продуктам и услугам.

Экспертами Школы Full House названы наиболее актуальные тренды 2020 года: пять ключевых технологий глобального рынка EduTech-2020 [3] представлены на рис. 2.

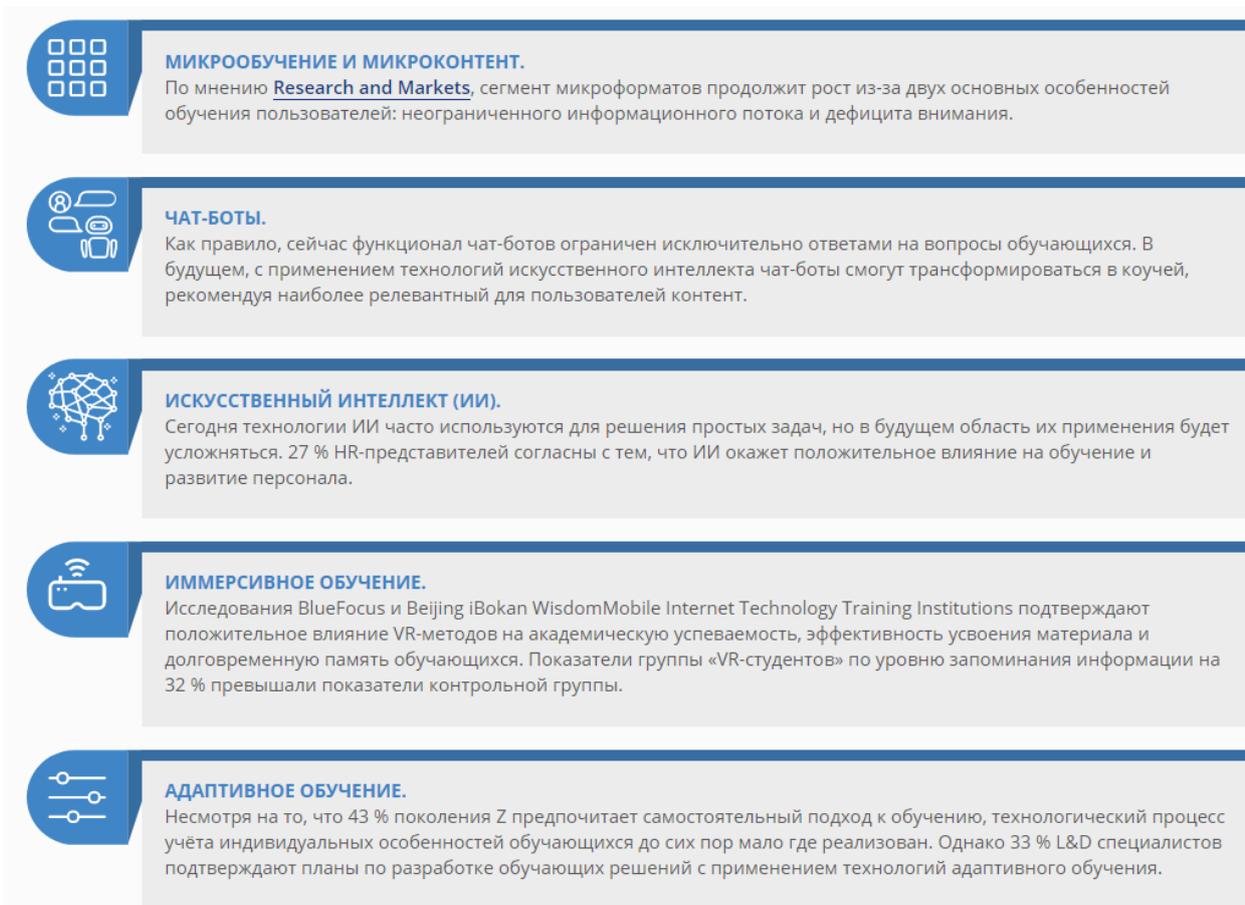


Рис. 2. Пять ключевых технологий глобального рынка EduTech в 2020 году

В рамках обучения по программам высшего образования в филиале «Котельники» государственного университета «Дубна» много лет применяется методика компьютерного имитационного моделирования деятельности предприятий «Модест» в режиме как индивидуального, так и коллективного формата обучения студентов (проект «Модельный комплекс для сценарного прогнозирования, исследования поведения и подготовки менеджеров» № 12-02-00261) [4].

Имитационные модели для студентов достаточно правдоподобно отражают специфику управления бизнес-процессами организаций и предприятий в современных условиях «цифровизации» в России с учётом кризисных явлений.

Опыт использования модельного тренажера доказывает, что студенты, использующие экономико-математическое моделирование функциональных процессов предприятия, имеют более высокую скорость адаптации к сценарным условиям, а их предприятия более эффективны.

Интересной особенностью обучения на компьютерных имитационных моделях является формирование устойчивого диалога между обучающимися. Так, например, по результатам опроса, доля студентов, применяющих обсуждение в процессе обучения, увеличивается: с 50 % от общего количества обучающихся в 2008/2009 учебном году до 75 % от общего количества обучающихся в 2019/2020 учебном году.

Для оценки результатов отдельной игры используется процедура, основанная на выявлении функции полезности игрока в конкретном сценарии [5].

Основным показателем для оценки является уважительность в управленческих действиях обучающихся по отношению к интересам всех упомянутых сторон.

Очевидно, что наиболее партнерскому поведению будет соответствовать равенство приведенных оценок. Если их обозначить через E_1 , E_2 , E_3 , то формально близость оценок выразится формулой индекса общественного партнерства (ИОП) [6]:

$$E_i \geq 0; \sum (E_i^2) \neq 0; 0 \leq \text{ИОП} \leq 1.$$

Значение ИОП = 1 говорит о максимальной степени уважительного отношения между игроком и другими участвующими сторонами.

Стремление каждого игрока заработать значение ИОП, максимально приближенное к 1, формирует этику партнерского поведения у будущих выпускников.

Специфика рынка труда в эпоху цифровой экономики во многом определяет изменения воспитания кадров: наряду с распространением информационных технологий во всех жизненно важных сферах, критически важными с точки зрения работодателей становятся цифровые навыки и компетенции. Мы наблюдаем масштабную трансформацию требований к специалистам, поскольку

многие операции, которые не были затронуты предыдущими волнами «цифровизации», в ближайшем будущем будут автоматизированы [7].

При этом можем предположить, что существенным условием выживания российских предприятий в цифровой экономике должно быть не только наличие специалистов, техническая квалификация которых отвечает современным требованиям, но и формирование у них навыков грамотного экономического поведения, взаимовыгодно учитывающих потребности всех участников рыночных отношений.

В условиях кризиса и резкого перехода в цифровую систему организации образовательного процесса возникает необходимость выработки новых критериев оценки качества цифровой системы обучения.

В период быстрого роста конкуренции на рынке труда при внедрении цифровых систем и технологий работники вынуждены не только постоянно развивать свои профессиональные компетенции и навыки, которые корректируются вместе с организационными и производственными процессами, но и менять сферу профессиональной деятельности на протяжении жизни. Модели образования претерпевают значительные изменения и осуществляются в сжатые сроки.

Возникает необходимость выработки новых критериев оценки качества цифровой системы обучения. Предъявляются повышенные требования как к содержанию, так и к форматам размещения информационно-образовательного контента в цифровой среде высших учебных заведениях, в том числе на сайтах.

Приоритеты оценивания сместились от штата сотрудников к организованному совокупному «динамическому портфелю компетенций» разных профессий. В таких системах оценивания необходимо разделять уровни «цифровой компетентности»: от базовых навыков пользования компьютером и Интернетом до продвинутых навыков, характеризующих высококвалифицированных специалистов ИТ-сферы, поддерживающих работу цифровой среды.

Одним из ключевых субъектов стратегических преобразований в процессе цифровой трансформации являются люди.

Современные технологии позволяют расширить возрастные границы освоения требуемых компетенций. Однако многие предприятия сталкиваются с проблемой, что персонал компании не хочет, а часто и не может меняться со скоростью, соответствующей требуемым изменениям. Отсутствие цифровой культуры объясняется отсутствием мотивации, а также, отсутствием нужных навыков и компетенций, которые необходимы для качественных изменений.

Наблюдается неравномерность цифровой готовности по отдельным направлениям высшего образования.

Преобразование организационной структуры предприятия требует новых подходов к вовлечению, мотивации и развитию сотрудников на основании цифровой культуры мышления.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Президент подписал Указ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // <http://kremlin.ru> URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/57425> (дата обращения: 15.04.2020).
2. Кадры для цифровой экономики: мнения Минэкономразвития, Белгородской области и «Яндекса» // <https://zen.yandex.ru> URL: <https://zen.yandex.ru/media/id/5cf8dee034ace300afb31baf/kadry-dlia-cifrovoi-ekonomiki-mneniia-minekonomrazvitiia-belgorodskoi-oblasti-i-iandeksa-5d7f2bd1e882c300b33b0972> (дата обращения: 15.04.2020).
3. Пять ключевых технологий глобального рынка EduTech в 2020 году. Обзор рынка образовательных технологий // Корпоративный университет Сбербанка. – Выпуск № 1 (12) – март 2020.
4. Житков В.А., Корнейчук А.А., Царфин Л.В. Экспериментирование и обучение на моделях: опыт многих лет // Экономическая наука современной России. – 2011. – № 1.
5. Гаврилец Ю.Н. Об использовании функций полезности в экономическом анализе // Экономика и математические методы. – 1988. – Т. 24. – № 5.
6. Житков В.А., Корнейчук А.А. Социализация управленческого поведения при обучении на моделях // Проблемы теории и практики управления. – 2019. – № 1.
7. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение Ч-80: докл. к XX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. / Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишнеvский, Л.М. Гохберг и др.; науч. ред. Л.М. Гохберг; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2019. – 82 с.

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СТРАНАХ МИРА И В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Севастьянова О.В.

К.э.н., доцент

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

E-mail: sevastyanova81@yandex.ru

Обосновано значение человеческого капитала для экономики. Рассмотрены показатели оценки человеческого капитала, которые измеряются уровнем жизни, грамотности, образованности и долголетия населения, состояние производства ВНД на душу населения. Доказано, что инвестиции в человеческий капитал делятся на три основные группы: расходы на образование, здравоохранение, обеспечение достойного уровня жизни. Рассмотрена проблема необходимости инвестирования в человеческий капитал как направления социально-экономического развития. Проанализировано состояние, основные проблемы отдельных компонент человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, индекс развития человеческого капитала, образование, здравоохранение, уровень жизни.

TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE WORLD AND IN THE RUSSIAN FEDERATION

Sevastyanova O.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

E-mail: sevastyanova81@yandex.ru

The importance of human capital for the economy is substantiated. The indicators of human capital assessment, which are measure by the standard of living, literacy, education and longevity of the population, the state of production of GNI per capita, are considered. It is prove that investments in human capital are divided into three main groups of expenditures: education, health, and standard of living. The problem of the need to invest in human capital as a direction of socio-economic development is considered. The state and main problems of individual components of human capital are analyzed.

Key words: human capital, human capital development index, education, health, standard of living.

Развитие мировой экономики сегодня происходит в сложных условиях. Экономические и политические кризисы, уменьшение объемов природных ресурсов, техногенные катастрофы и другие негативные воздействия заставляют предпринимателей искать резервы производства, рационально использовать материальные ресурсы и производственные мощности, искать новые подходы к решению стандартных задач. Исходя из этого ученые все большее внимание уделяют изучению человеческого капитала. Экономическая категория «человеческий капитал» в современных рыночных условиях превращается в основу

роста экономики стран мира, становится главным источником в формировании высокого уровня конкурентоспособности национальных экономик.

Целью исследования является анализ состояния и динамики развития человеческого капитала в странах мира и в Российской Федерации.

Для стран мира человеческий капитал становится основой развития и повышения благосостояния общества, так как он определяет конкурентоспособность экономики, становится ключевым ресурсом их развития. Следовательно, успешной в таких условиях может быть только такая экономика, которая способна эффективно влиять на приращение человеческого капитала, что в дальнейшем определяет экономическую силу нации, устойчивость ее развития.

Человеческий капитал можно определить, как сформированный или развитый в результате инвестиций и накопленный людьми определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций и других продуктивных качеств, целенаправленно используется в той или иной сфере экономической деятельности, способствует росту производительности труда и благодаря этому влияет на рост доходов его владельца [2].

Рост стоимости человеческого капитала возможен за счет непрерывного приращения знаний. Однако не всегда возможно в полной мере оценить изменения его стоимости и понять, за счет чего она изменилась, а практическое измерение на индивидуальном уровне требует формирования показателей оценки.

Теории человеческого капитала исходят из того, что стратегическое развитие человеческого капитала можно обеспечить средствами образования и соответствующего обучения. Подтверждением этого тезиса служат работы Г. Беккера [3] и Дж. Минсера [4], которые установили зависимость доходов отдельных физических лиц от уровня их образования, занятости, продолжительности обучения. В работах Т. Шульца [5] доказано, что расходы на образование и здравоохранение следует рассматривать как инвестиции в человеческий капитал. Он отметил, что они способствуют повышению производительности в экономике.

Ряд исследователей пошли дальше и доказали взаимозависимость уровня образования и уровня экономического развития. Так, человек с более высоким уровнем образования обычно имеет более благоприятные возможности для трудоустройства, соответственно ему предлагают более высокий уровень оплаты труда [6]. На микроуровне росту стоимости человеческого капитала способствует повышение уровня образования, которое имеет прямое влияние на рост производительности труда и выступает важной составляющей производства.

С точки зрения макроэкономики, накопление человеческого капитала повышает производительность труда, способствует технологическим инновациям, увеличивает доходы как субъекта хозяйствования, национальной экономики, так и лично работников, что, в свою очередь, способствует сокращению бедности [2]. Таким образом, на макроуровне человеческий капитал рассматривается как ключевой фактор производства.

Одним из показателей, который может охарактеризовать уровень развития человеческого капитала на макроуровне, является показатель развития человеческого потенциала, предложенный в 1990 году в рамках Программы развития Организации Объединенных Наций в «Докладе о человеческом развитии». Доклад публикуется в качестве независимого, аналитически и эмпирически обоснованного обсуждения важнейших вопросов, тенденций и политических мер в сфере человеческого развития. Индекс человеческого развития рассчитывается путем измерения прогресса стран по трем основным направлениям: продолжительность жизни и здоровье человека, доступ к образованию, материальная составляющая – достойный уровень жизни (ВНД на душу населения).

Международные сопоставления стран по уровню и качеству жизни становятся все более актуальными. Индекс человеческого развития подсчитан для 189 стран мира [1]. Показатели индекса человеческого развития ТОП-17 стран мира представлены в таблице.

Индекс развития человеческого потенциала в 2018 г.

Ранг	Страна	Индекс человеческого развития (ИЧР)	Ожидаемая продолжительность жизни, лет	Ожидаемая продолжительность обучения, лет	Средняя продолжительность обучения, лет	ВНД на душу населения, долларов
1	Норвегия	0,954	82,3	18,1	12,6	68 059
2	Швейцария	0,946	83,6	16,2	13,4	59 375
3	Ирландия	0,942	82,1	18,8	12,5	55 660
4	Германия	0,939	81,2	17,1	14,1	46 946
5	Гонконг, Китай (САР)	0,939	84,7	16,5	12	60 221
6	Австралия	0,938	83,3	22,1	12,7	44 097
7	Исландия	0,938	82,9	19,2	12,5	47 566
8	Швеция	0,937	82,7	18,8	12,4	47 955
9	Сингапур	0,935	83,5	16,3	11,5	83 793
10	Нидерланды	0,933	82,1	18	12,2	50 013
11	Дания	0,93	80,8	19,1	12,6	48 836
12	Финляндия	0,925	81,7	19,3	12,4	41 779
13	Канада	0,922	82,3	16,1	13,3	43 602
14	Новая Зеландия	0,921	82,1	18,8	12,7	35 108
15	Соединенное Королевство Великобритании	0,92	81,2	17,4	13	39 507
16	США	0,92	78,9	16,3	13,4	56 140
17	Бельгия	0,919	81,5	19,7	11,8	43 821
...						
45	Бахрейн	0,838	77,2	15,3	9,4	40 399
46	Хорватия	0,837	78,3	15	11,4	23 061
47	Оман	0,834	77,6	14,7	9,7	37 039
48	Аргентина	0,83	76,5	17,6	10,6	17 611
49	Российская Федерация	0,824	72,4	15,5	12	25 036
50	Беларусь	0,817	74,6	15,4	12,3	17 039
51	Казахстан	0,817	73,2	15,3	11,8	22 168
52	Болгария	0,816	74,9	14,8	11,8	19 646
53	Черногория	0,816	76,8	15	11,4	17 511

Согласно данным таблицы, наиболее благоприятной страной для жизнедеятельности традиционно является Норвегия, которая занимает первое место по индексу человеческого развития.

Российская Федерация замыкает показатели таких стран, как Бахрейн, Хорватия, Оман, Аргентина. Опережает такие страны, как Беларусь, Казахстан, Болгария, Черногория. В 2018 году Российская Федерация в общем рейтинге занимала 49 место. Наблюдается негативная динамика. В частности, в 2014 году страна занимала 48 место. На индекс человеческого развития влияют показатели продолжительность жизни, относительная разница в продолжительности обучения, уровень экономического развития.

Технологические вызовы глобализации, либерализации и тенденции к интернационализации национальной политики, развитие региональных интеграционных процессов приводят к необходимости модернизации человеческого капитала. Нужна его адаптация к вышеприведенным условиям для улучшения качества и ценности жизни во всех сферах человеческого существования и формирования общественного благополучия.

Целенаправленное совершенствование теории человеческого капитала, системный мониторинг динамики его показателей являются необходимыми для развития процессов модернизации, а также для обеспечения рациональных функций контроля со стороны гражданского общества. Поэтому усилия должны быть направлены на построении эффективной системы развития человеческого капитала.

Дальнейшее обсуждение теории человеческого капитала должно происходить на новом уровне, а именно на уровне пересмотра существующих моделей развития человеческого капитала. Прежде всего, надо отметить, что концепция человеческого капитала, которая в основном направлена на создание комфортного пространства в условиях экономической деятельности для его развития в настоящее время трансформируется, что следует учитывать при проведении дальнейших исследований в этом направлении.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Индекс человеческого развития по странам // The World Only. – URL: <https://theworldonly.org/indeks-chelovecheskogo-razvitiya-po-stranam/>
2. Мокронос А.Г., Крутин Ю.В. Человеческий капитал или человеческий потенциал // Идеи и идеалы. – 2017. – № 2 (32). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-ili-chelovecheskiy-potentsial> (дата обращения: 31.03.2020).
3. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. – Chicago: University of Chicago Press. – 1964. DOI: <https://doi.org/10.1177/000271626536000153>.
4. Mincer J. The Distribution of Labor Incomes: a Survey // Journal of Economic Literature. 1970. – № 8 (1). – Pp. 1–26.
5. Schulz T.W. Investment in Human Capital // American Economic Review. – 1961. – March, № 51. – Pp. 1–17.
6. Trostel P., Walker I., Woolley P. Estimates of the Economic Return to Schooling for 28 Countries // Labour Economics. – 2002. – № 9. – Pp. 1–16.

ИННОВАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КЛАСТЕР В РЕГИОНЕ. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Тимощук Н.А.

К.филол.н., доцент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: 7.60n@mail.ru

Иваненко Л.В.

Д.э.н., профессор

Самарского национального исследовательского университета

им. академика С.П. Королева,

г. Самара, Россия

E-mail: ivanenko_lv@mail.ru

В работе показано, что инновационные процессы: цифровизация, модернизация, кластеризация, коммуникации, внедрение информационных технологий и др. без участия кадрового потенциала не могли быть осуществлены. Сегодня национальные проекты являются инструментом экономического и социального развития страны. Реализация национальных проектов также происходит с помощью кадрового потенциала. В связи с этим требуется инновационный подход к развитию кадрового потенциала региона. С этой целью в статье предлагается сформировать инновационно-образовательный кластер. Представлено обоснование необходимости создания инновационно-образовательного кластера в регионе.

Ключевые слова: инновации, цифровизация, кластеризация, коммуникации, кадровый потенциал, национальные проекты, инновационно-образовательный кластер.

INNOVATION AND EDUCATION CLUSTER IN THE REGION. DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES

Timoshchuk N.A.

Candidate of Philological Sciences, Associate Professor,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: 7.60n@mail.ru

Ivanenko L.V.

Doctor of Economics, Professor,

Samara National Research University named after academician S.P. Korolev,

Samara, Russia

E-mail: ivanenko_lv@mail.ru

The paper shows that innovative processes: digitalization, modernization, clustering, communication, introduction of information technologies, etc. without the participation of human resources could not be implemented. Today, national projects are an instrument of economic and social development of the country. National projects are also implemented with the help of human resources. In this regard, an innovative approach to the development of the region's human resources is required. For this purpose, the article suggests forming an innovation and educational cluster. The rationale for creating an innovation and education cluster in the region is presented.

Key words: innovation, digitalization, clustering, communications, human resources, national projects, innovation and educational cluster.

В настоящее время все экономическое пространство не только страны, но и региона претерпевает разнообразные изменения, связанные с такими инновационными процессами, как цифровизация, модернизация, кластеризация, коммуникации, внедрение информационных технологий и др. Без активного участия кадрового потенциала эти изменения не могли быть осуществлены.

Кроме того, сегодня инструментом экономического и социального развития страны избраны национальные проекты, реализация которых также происходит с помощью кадрового потенциала [1].

В переводе с латинского «потенциал» – это сила, власть, мощь, возможности, а кадры – это практический ресурс, квалифицированные и образованные специалисты, т. е. люди, подготовленные для конкретного вида деятельности, в соответствии с образованием и имеющимся опытом работ.

Однако необходимо подчеркнуть, что степень развития человеческих ресурсов в значительной степени определяет мощность, уровень развития и реальную силу кадрового потенциала региона.

Далее следует отметить, что прослеживается очевидная взаимосвязь понятий «кадровый потенциал» и «человеческие ресурсы».

Традиционно содержание понятия кадрового потенциала региона может быть определено, как совместные умения, навыки, таланты, способности, компетенции, т. е. это возможности, которыми обладают человеческие ресурсы, и которые могут быть использованы не только для эффективного развития данной территории, но и для улучшения условий жизнедеятельности населения.

Анализируя сущность понятия кадрового потенциала региона и его составляющих, целесообразно отметить, что в центре, в его основе находятся человеческие ресурсы как главная сила, которая определяет цели и разрабатывает стратегические и тактические планы экономического развития данной территории. Кроме того, теоретические и практические аспекты данного понятия имеют качественные и количественные характеристики, а также может быть выявлена их экономическая оценка. Таким образом, к показателям, характеристикам и оценкам человеческих ресурсов, как формирующих и составляющих кадровый потенциал, относятся следующие.

Во-первых, характеристика личных качеств:

- собственное здоровье;
- приобретенное образование;
- уровень профессионализма;
- способности к труду; достигнутые результаты;
- склонность к творчеству и наличие творческих способностей;
- высокий уровень нравственности;

- межличностное общение;
- междисциплинарное разностороннее развитие;
- активная жизненная позиция.

Во-вторых, важнейшие показатели кадрового потенциала:

- структура и численность кадрового потенциала;
- знания и умения;
- практические навыки;
- квалификация;
- реализация управленческих функций;
- возраст;
- профессиональный состав;
- имеющийся производственный опыт.

Характерной чертой современности являются национальные проекты и внедрение цифровых технологий – это главные инновации в жизни страны и региона.

Для реализации Указа № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», подписанного президентом в 2018 году, предложено реализовать тринадцать национальных проектов: «Здравоохранение», «Образование», «Демография», «Культура», «Безопасные и качественные автодороги», «Жилье и городская среда», «Экология», «Наука», «Малое и среднее предпринимательство», «Цифровая экономика», «Производительность труда и поддержка занятости», «Международная кооперация и экспорт», «Комплексный план модернизации и расширения магистральной инфраструктуры» [2].

Соответственно, под каждый из этих проектов в регионах дополнительно разрабатываются региональные проекты и муниципальные программы с учетом сложившейся ситуации и имеющегося кадрового потенциала. Несомненно, что в процессе реализации данных проектов и программ используются инновационные механизмы, способы и приемы.

В связи с этим необходим инновационный подход к управлению и развитию кадрового потенциала региона. Кадровый потенциал, как основной «двигатель» национальных проектов в регионе, должен не только соответствовать динамике реализации и внедрения результатов национальных проектов, но и обеспечивать обоснованное опережение собственного инновационного развития. Для этого важно сформировать целенаправленное развитие карьерного роста и освоение инновационных профессиональных компетенций. Этим определяется значительный успех национальных проектов. Известно, что основной целью управления кадровым потенциалом служит рациональное и эффективное использование созидательных возможностей человеческих ресурсов.

Также следует отметить, что реализация национальных проектов придает динамичное развитие региону и требует соответствующего кадрового обеспе-

чения. Вместе с тем, участие в национальных проектах способствует развитию кадрового потенциала, которое предполагает обязательное формирование профессиональных компетенций, необходимых для осуществления инновационной деятельности.

Реализация национальных проектов по сути представляет собой инновационное развитие региона, которое невозможно осуществить без применения инновационного кадрового потенциала. Практика свидетельствует, что для создания инновационного кадрового потенциала недостаточно даже высокопрофессиональных знаний, надо быть готовым к применению инноваций, уметь самому генерировать инновации, использовать инновационный опыт, и, самое главное, применить все это в собственной деятельности.

В условиях исполнения национальных проектов в регионе, учитывая необходимость и важность повышения квалификации человеческих ресурсов и формирования инновационного кадрового потенциала, в статье предлагается создать инновационно-образовательный кластер, который обеспечит переход к инновационной модели обучения [3]. Формирование инновационно-образовательного кластера подтверждается необходимостью объединения инноваций и образовательного процесса и их интеграции для реализации национальных проектов в регионе. Рассмотрим содержание этой образовательной структуры.

Термин «кластер» впервые предложил американский ученый М. Портер. Он дал такое определение: «Кластер – это группа географически соседствующих взаимосвязанных компаний (поставщики, производители и др.) и связанных с ними организаций (образовательные заведения, органы управления, инфраструктурные компании), действующих в определенной сфере и характеризующихся общностью деятельности и взаимодополняющих друг друга» [4].

Существует множество точек зрения на определение термина «инновационный кластер». Например, особый интерес представляет такое.

Инновационный – это кластер, который имеет возможность быстро и эффективно распределять по всем предприятиям, научно-исследовательским организациям, высшим учебным заведениям, иным образовательным структурам и другим участникам кластера научные разработки, компьютерные и цифровые технологии, достижения и изобретения, инновации, т. е. новые знания.

Еще одно определение термина «инновационный кластер» выглядит следующим образом.

Инновационный кластер – это специально созданная группа предприятий или организаций, в составе которых функционируют центры инновационной подготовки высококвалифицированных специалистов, научные центры, генерирующие научные знания и идеи, а также стартапы и бизнес-центры, обеспечивающие коммерциализацию, реализацию и внедрение инноваций.

Однако авторы данной работы предлагают следующее содержание данного понятия.

Инновационный кластер – это группа инновационных организаций, целью которых является организация и проведение фундаментальных и прикладных научных исследований, разработка и внедрение инновационных цифровых, компьютерных технологий для решения актуальных социально-экономических задач в регионе.

Образовательный кластер – это объединение в регионе высших учебных заведений, как предприятий одной технологической цепочки, в соответствующую кластерную структуру, целью которой является создание общей региональной образовательной инфраструктуры, предназначенной для более эффективной организации процесса инновационного образования и удовлетворения потребности в высокообразованном кадровом потенциале. Теперь обратимся к содержанию инновационно-образовательного кластера. В данной статье предлагается рассмотреть такое определение инновационно-образовательного кластера.

Инновационно-образовательный кластер – это объединение группы инновационных организаций и высших учебных заведений, как предприятий одной технологической цепочки, в единую кластерную структуру, целью которой является создание общей региональной образовательной инфраструктуры, с учетом разработки инновационных цифровых компьютерных технологий и внедрения инноваций в существующее в ВУЗах традиционное содержание и методик преподавания, а также для обеспечения более эффективной организации процесса инновационного образования кадрового потенциала для решения актуальных социально-экономических задач в регионе.

Осуществляемые в ВУЗах образовательные технологии в таком кластере будут постоянно оптимизироваться и получат инновационное развитие.

Кроме того, следует отметить, что в инновационно-образовательном кластере осуществляется интеграция всех необходимых ресурсов для обеспечения инновационного обучения, а именно: технопарк, центр трансфера технологий, медиа-центр, бизнес-инкубатор.

– коллективы ученых – исследователей и научных сотрудников для проведения фундаментальных и прикладных научных исследований;

– группы проектировщиков для разработки проектов новых технологий и дальнейшей коммерциализации интеллектуальных инновационных продуктов;

– междисциплинарные коллективы профессорско-преподавательского состава с педагогическими инновациями для формирования цепочки обучения: научные разработки – цифровые технологии – производство или бизнес-структуры.

Необходимо сказать, что для реализации национальных проектов в регионе инновационно-образовательный кластер будет служить основным генератором практико-ориентированных знаний.

Создать инновационно-образовательный кластер в регионе невозможно без тесного сотрудничества вузов и научно-исследовательских структур, без участия органов власти и инвесторов.

Для формирования и дальнейшего построения инновационно-образовательного кластера требуется разработать проект. Признаками и условиями воз-

возможности реализации данного проекта в Самарском регионе является наличие, прежде всего, ярко выраженного образовательного пространства, а также сопутствующих и вспомогательных предприятий, научно – исследовательских организаций, консалтинговых фирм, вузов и других структур, входящих в кластеры.

Научно-инновационный потенциал Самарского региона представлен всеми компонентами инновационной системы – академической и вузовской наукой, научными подразделениями промышленных предприятий, внедренческими организациями – и развит в значительно большей степени, чем в среднем по РФ: на треть больше удельная численность персонала, занятого исследованиями и разработками; на 70 % больше удельный вес инновационно-активных организаций промышленности в общем их числе; более, чем в два раза доля затрат на науку и научные исследования в ВРП Самарского региона превышает аналогичный российский показатель.

В образовательном пространстве Самарского региона имеется 22 высших учебных заведения, из них 16 имеют статус государственных и 6 – негосударственных. Особую значимость имеют такие вузы, как:

– Самарский национальный исследовательский университет им. С.П. Королева;

– Самарский государственный технический университет;

– Самарский государственный медицинский университет;

– Самарский государственный социально-педагогический университет;

– Самарский государственный экономический университет и др.

В заключение следует отметить, что Самарский регион имеет высокий уровень кластеризации, так как на его территории успешно функционируют мощные кластеры: аэрокосмический, автомобильный, инновационный и ряд других. В Самарском регионе имеются все требуемые условия для создания инновационно-образовательного кластера, так необходимого для развития кадрового потенциала в условиях реализации национальных проектов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бедняков А.С., Миэринь Л.А. Национальные проекты как инструмент реализации национальных целей // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2019. – № 4.
2. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 7 мая 2018 № 204 // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>. с изм. и допол. в ред. от 07.05.2018
3. Смирнов А.В. Образовательные кластеры и инновационное обучение в вузе: монография. – Казань, 2010.
4. Портер М. Конкуренция / Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс» – СПб., М., Киев, 2003. – 608 с.

НОВЫЕ ПОДХОДЫ В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

Чернецов А.В.

*Начальник управления имущественных отношений
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: uim@samgtu.ru*

В статье автор дает свой взгляд на внедрение искусственного интеллекта в развитие человеческих ресурсов. Предлагает свои подходы к оценке персонала организации, анализирует метод нейропсихологического тестирования.

Ключевые слова: оценка персонала, искусственный интеллект, тестирование.

NEW APPROACHES IN STAFF ASSESSMENT

Chernetsov A.V.

*Head of the Property Relations Department,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: uim@samgtu.ru*

In the article, the authors give their view on the introduction of artificial intelligence in the development of human resources. It offers its approaches to the assessment of the organization's personnel, analyzes the neuropsychological testing method.

Key words: personnel assessment, artificial intelligence, testing.

Происходящие изменения в области искусственного интеллекта, внедрение инновационных технологий и роботизация производств уже сейчас изменяют рынок труда и образ жизни миллионов людей. Появление автоматов для обслуживания клиентов, центров самообслуживания в банковской сфере и переход многих процессов в онлайн-среду вызывает опасения у многих людей, которые боятся потерять работу. Некоторые ученые считают такие опасения беспочвенными, полагая, что благодаря постепенному перестроению рынка труда одновременного высвобождения большого количества работников не произойдет. Кроме того, многих работодателей отпугивает стоимость внедрения автоматизации и необходимость специальных навыков сотрудников. Тем не менее, высвобождение персонала в результате роботизации производства – один из ключевых вызовов современного общества. Многие люди уже сегодня начинают осваивать новые высокотехнологичные профессии, или задумываются о переходе на работу в сферу услуг. Все это в ближайшее время может привести к увеличению конкуренции на рынке труда в этой области, следовательно, в необходимости применения современных методов оценки персонала.

Следует отметить, что разработка и внедрение эффективной системы оценки персонала в конкретной организации не только актуальной, но и сложной задачей. Многие отечественные организации используют давно применяе-

мые методы оценки персонала, которые не всегда отвечают реалиям и возможностям современной действительности. Так, самым распространенным методом оценки в России является метод **аттестации**, под которым понимают проверку деловой квалификации работника в целях определения уровня его профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности. Это единственный метод оценки персонала, который регулируется действующим трудовым законодательством. Именно результаты аттестации являются основанием для увольнения работника по причине несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации. Однако, несмотря на распространенность и нормативно-правовое регулирование указанного метода, в процессе аттестации помимо оценки деловых качеств и квалификации, практически не учитываются поведенческие критерии, психологические особенности и личностные качества работника.

Примерно с 90-х годов XX века, с расширением присутствия на российском рынке западных компаний, в нашей стране начинает набирать популярность применение технологий **центра оценки**, давно и успешно практикуемой за рубежом. Модификаторами указанной технологии применительно к российским условиям стали Ерофеев А.К., Базаров Т.Ю., Аксенова Е.А. В ее основе лежит моделирование основных моментов функционирования работников, позволяющее определить, насколько развиты их важные профессиональные качества, а также предугадать возможный потенциал. «Таким образом, технология центров оценки состоит в том, чтобы в специально смоделированных ситуациях, типичных для исследуемой деятельности выявить, проанализировать и оценить степень выраженности у специалиста профессионально важных качеств, необходимых для успешной работы, дать описание его личностных особенностей, сформулировать задачи для профессионального роста и обучения»¹. Центры оценки являются множественным процессом. В процессе моделирования основных моментов профессиональной деятельности испытания проводятся с применением разнообразных упражнений. За счет этого появляется возможность оценить актуальное поведение испытуемого в заданных условиях, а также спрогнозировать его состояние в будущем.

Активно применяемым в настоящее время вспомогательным методом оценки является оценка 360°. В ее проведении участвуют не только внутренние источники оценки (руководители, подчиненные), но и внешние (клиенты, внештатные консультанты, контрагенты). При этом оцениваются не конкретные результаты труда работника, а его отношение к выполнению своих трудовых обязанностей, что и как он делает для того, чтобы его работа была более эффективной и полезной. Преимущество данного метода обусловлено тем, что информация, поступающая из разных независимых источников, является более достоверной.

¹ Бекетова А.В. Оценка персонала // Современный кадровый менеджмент. Вып. 2 / Под ред. Т.Ю. Базарова. – М., 2002. – С. 73.

Несмотря на все неоспоримые достоинства приведенных актуальных методов оценки, основным их недостатком является направленность в большей степени на достижение целей организации-работодателя, повышению ее конкурентоспособности за счет «человеческого капитала». Оценка деловых качеств и квалификации работника, личных особенностей, необходимых для успешной работы, отношение к выполнению трудовых обязанностей со стороны внешних источников не учитывают, к сожалению, степень удовлетворенности самого работника предлагаемой ему работой или выполняемой трудовой функцией. Как следствие, отсутствие внутренней мотивации, ощущение рутинности, занятие деятельностью, не подходящей под психотип человека и другие симптомы профессионального выгорания, свойственные современному работнику.

Следует отметить, что современная наука стремится найти и разработать новые методы и средства оценки персонала, позволяющие с учетом потребностей и интересов работника осуществить их корреляцию с интересами и стратегическими целями работодателя. Особенное значение и актуальность в мировой теории и практике приобретают методы **психодиагностики**, основанные на современных исследованиях в области работы человеческого мозга. Последние годы мы наблюдаем процесс фундаментальной трансформации среды обитания современного человека. Развитие социальных сетей, эффекта подключенности (постоянно «на связи»), роботизация и цифровая зависимость приводят к увеличению количества и снижению качества потребляемой нами информации. Некоторые эксперты полагают, что происходящие процессы приводят к неизбежной атрофии интеллектуальной функции. Современному человеку «всё сложнее определиться с целями, жизненные перспективы выглядят какими-то туманными (если вообще просматриваются), нарастает чувство безысходности, отношения между людьми становятся всё более и более поверхностными и формальными»². Среднестатистическому человеку становится все сложнее осознавать свои настоящие ценности и потребности, а стремление к стереотипным целям, предлагаемым социумом, вызывает ощущение неудовлетворенности и приводит к внутренним противоречиям. Учитывая изложенное, одной из целей современных методов оценки персонала должно стать выявление неохватываемых сознанием самого человека его потребностей, желаний и способностей, реализация и удовлетворение которых возможно за счет предложения наиболее им соответствующего вида профессиональной деятельности.

Одним из таких методов является квалифицированное **нейропсихологическое тестирование**, направленное на понимание фундаментальных связей мозга и поведения, а также предсказать нюансы повседневного поведения индивида, в отношении которых отсутствует контроль его сознания. В качестве одного из примеров можно привести систему тестов, разработанных под руководством А.В. Курпатова, направленных на выявление индивидуального нейробиологического типа испытуемого, механику мышления и уровня его психической

² Курпатов А.В. Четвертая мировая война. М., 2019, с. 3.

энергии. На взгляд автора, каждый из нас имеет свою индивидуальную комбинацию интеллектуальных стратегий, способов эмоционального реагирования и стандартов поведения, которые можно отнести к различным типам. Указанные характеристики свойственны человеку и, как правило, не контролируются его сознанием. Если же знать ограничения, свойственные каждому типу, можно действовать более эффективно. Для работодателя знание нейробиологических типов своих работников позволит, наряду с прочими результатами оценки, принимать более взвешенные управленческие решения. Творческую и креативную работу доверить «рефлектору», анализ и формирование структур и систем – «конструктору», а управление проектом – «центристу».

Немаловажную часть работы по оценке персонала составляет определение достоверности информации, которую претендент на вакантную должность или работник предоставляет о себе. Или если такая информация формируется на основании мнения наблюдателей (участников), привлекаемых при применении различных методов оценки. С развитием научно-технического прогресса, особую популярность начинают приобретать психофизиологические методы оценки и диагностики персонала, в том числе с применением **аппаратурных методов**. На сегодняшний день существует обширный набор инструментов для решения такой задачи: от бесконтактных методов невербальной оценки личности (**профайлинг, физиогномика**) до проверки на контактном полиграфе (детекторе лжи) и применения методов **нейровизуализации** с помощью фМРТ-томографов. И если контактные полиграфы уже активно применяются работодателями для оценки и отбора персонала, то использование фМРТ-томографов – дело недалекого будущего. Ведь такая аппаратура позволяет показывать не только структуры мозга, но и процессы, связанные с восприятием, мышлением и движениями. В скором времени, по мнению авторов некоторых исследований, с помощью таких аппаратов будет возможно распознавать мысли людей, визуализировать сны, создавать интерфейсы для общения с окружающим миром и, конечно, применять полученные сведения в комплексной оценке персонала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бекетова А.В. Оценка персонала / Под ред. Т.Ю. Базарова // Современный кадровый менеджмент. – Вып. 2. – М., 2002.
2. Глозман Ж.М. Нейропсихологическое обследование. Качественная и количественная оценка данных. – Саратов, 2013.
3. Захарова Т.И., Стюрина Д.Е. Оценка персонала. – М., 2011.
4. Курпатов А.В. Четвертая мировая война. – М., 2019.
5. Моисеева Е.Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии. – Саратов, 2017.
6. Разомазова А.Л., Бунькова И.П. Психодиагностика в управлении персоналом: методические рекомендации к практическим занятиям. – Липецк, 2016.
7. Сошников А.П., Пеленицын А.Б. Оценка персонала. Психологические и психофизические методы. – М., 2009.

МОНИТОРИНГ ОЦЕНКИ СОСТОЯНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Арышенский М.В.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: arishensky@yandex.ru

Кирпичева Е.А.

Руководитель физической культуры

ГБПОУ НО «Арзамасский медицинский колледж»,

г. Арзамас, Россия

E-mail: ladoshka@yandex.ru

Латушкина Т.С.

К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: tani666@mail.ru

В статье проведен мониторинг оценки состояния управления персоналом медицинской компании. Рассмотрены возрастная структура работников, гендерный баланс компании, структура персонала по категориям и т. д.

Ключевые слова: компания, структура, диагностика, мониторинг, персонал.

MONITORING THE ASSESSMENT OF THE STATE OF PERSONNEL MANAGEMENT

Aryshensky M.V.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: arishensky@yandex.ru

Kirpicheva E.A.

Head of physical culture,

Arzamas medical College,

Arzamas, Russia

E-mail: ladoshka@yandex.ru

Latushkina T.S.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Department of Economics and Organization Management,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: tani666@mail.ru

The article monitors the assessment of the state of personnel management of a medical company. Age structure of employees, gender balance, the company personnel structure by categories, etc. are considered.

Key words: company, structure, diagnostics, monitoring, personnel.

В настоящее время усиливающаяся конкуренция диктует предприятиям и организациям особые условия ведения хозяйственной и экономической деятельности. Наличие материальных вложений, финансовых инвестиций, полезные ископаемые, производственные фонды уже не гарантируют преимущественное положение организации на рынке и победу в конкурентной борьбе.

Важным конкурентным фактором и преимуществом стал человеческий капитал организации. Поэтому представляется важным рассмотреть проблему эффективности профессионального развития персонала организации. Недостаточное внимание к оценке эффективности профессионального развития персонала приводит к падению квалификационного уровня работников организации, снижению показателей производительности труда. Задачей лидера при формировании коллективной работы является подбор членов команды, которые обеспечивали бы соответствие количественного и качественного состава команды целям и требованиям и эффективную групповую работу по управлению.

ООО «Вита Лайн» – это компания, являющаяся одним из совладельцев сети аптек «Вита».

Дата регистрации данного общества – 15 сентября 2006 год. Сама же компания «Вита» была основана 17 февраля 1993 года в г. Самаре. За многие годы, непрерывно развиваясь, компания обеспечила себе устойчивую репутацию надежного партнера и вошла в первую десятку крупнейших аптечных сетей России.

Основная деятельность – реализация лекарственных средств, изделий медицинского назначения и парафармацевтической продукции через аптеки.

Аптеки «Вита» работают в 10 регионах Российской Федерации: Самара, Саратов, Уфа, Саранск, Чебоксары, Ульяновск, Пенза, Казань, Волгоград, Нижний Новгород. Постоянно ведется работа по дальнейшему расширению компании.

Организация осуществляет следующие виды деятельности:

- 1) производство лекарственных препаратов и материалов, применяемых в медицинских целях;
- 2) торговля оптовая фармацевтической продукции;
- 3) торговля розничная лекарственными средствами в специализированных магазинах (аптеках);
- 4) торговля розничная косметической продукции и товарами личной гигиены в специализированных магазинах.

Главным достоянием компании остаются сотрудники: опытные высококвалифицированные специалисты, которые считают свою работу интересной и перспективной. В компании «Вита» работают более 3000 сотрудников и опытная команда менеджеров.

Средне списочная численность работников в аптечной сети «Вита» в городе Самаре в 2019 году достигала 1558 человек.

Данные о численности работников по возрастной категории представлены в табл. 1.

Таблица 1

Возрастная структура работников

Возраст (лет)	Численность (чел.)	Удельный вес (%)
18-25	651	41,7
25-35	578	37,1
35-50	201	12,9
Старше 50	128	8,3
Итого	1558	100

На основе данных из приведенной выше таблицы построим диаграмму. Диаграмма возрастной структуры работников представлена на рис. 1.



Рис. 1. Возрастная структура работников

Исходя из рис. 1 можно сделать вывод о том, что в сети аптек «Вита» по городу Самаре большинство работников находятся в возрастном промежутке 18–25 лет (42 %). Наименьшее количество сотрудников находятся в возрасте старше 50 лет (всего 8 %).

Структура работников по полу представлена в табл. 2.

Таблица 2

Структура работников по полу.

Пол	Численность (чел.)	Удельный вес (%)
Женский	830	53,2
Мужской	728	46,8
Итого	1558	100

Гендерный баланс предприятия представлен на рис. 2.



Рис. 2. Структура работников по полу

Рис. 2 показывает, что большинство работников в организации «Вита Лайн» по городу Самаре являются женщинами (53 %).

Структура персонала по категориям представлена в табл. 3.

Таблица 3

Структура персонала по категориям

Категории работающих	Численность (чел.)	Удельный вес (%)
Руководители	121	7,7
Специалисты	294	19
Рабочие	757	48,5
Служащие	386	24,8
Итого	1558	100

Структура персонала по категориям представлена в рис. 3.



Рис. 3. Структура персонала по категориям

Из рис. 3 видно, что основная масса работников – это рабочие (48 %). Структура персонала по образованию представлена в табл. 4.

Таблица 4

Структура персонала по образованию

Образование	Численность (чел.)	Удельный вес (%)
Высшее образование	852	54,7
Средне-специальное образование	589	37,8
Среднее	117	7,5
Итого	1558	100

Структура персонала по образованию представлена в рис. 4.



Рис. 4. Структура персонала по образованию

Исходя из данного рисунка можно сделать вывод о том, что большинство работников организации «Вита Лайн» в городе Самаре имеют высшее образование (55 %).

На основе анализа численности работников организации по возрасту, полу, уровню образования, категории работ, можно сделать вывод о том, что основную часть сотрудников банка составляют молодые специалисты женского пола с высшим образованием.

Данные о движении персонала за 2018 и 2019 год представлены в табл. 5.

Для расчетов используем следующие формулы:

$$\begin{aligned} \text{Среднесписочная численность работников} &= \\ &= \frac{\text{Численность персонала на нач года} + \text{Численность персонала на конец года}}{12}. \end{aligned} \quad (1)$$

$$\text{Коэффициент оборота по приему} = \frac{\text{Численность принятых в организацию}}{\text{Среднесписочная численность}} * 100. \quad (2)$$

$$\text{Коэффициент оборота по выбытию} = \frac{\text{Выбыло из организации (всего)}}{\text{Среднесписочная численность}} * 100. \quad (3)$$

$$\begin{aligned} \text{Коэффициент текучести} &= \\ &= \frac{\text{Выбыло за нарушение трудовой дисциплины} + \text{Выбыло по собственному желанию}}{\text{Среднесписочная численность работников}} * 100. \end{aligned} \quad (4)$$

Таблица 5

Движение персонала за 2018–2019 гг.

Показатели	2018 год	2019 год
Среднесписочная численность персонала	1420	1558
Принято в организацию	132	158
Выбыло из организации, в т.ч.:	62	43
по собственному желанию, чел.	48	35
сокращение численности или штата работников, чел.	14	8
Коэффициент текучести	4,3 %	2,7 %
Коэффициент оборота по приему	9,2 %	10,1 %
Коэффициент оборота по выбытию	4,3 %	2,7 %

По табл. 5 можно сделать вывод, что на протяжении двух лет численность персонала постоянно повышалась. В большей степени это вызвано тем, что число выбывших сотрудников меньше, чем принятых. Коэффициент оборота по приему увеличился на 0,9 %, коэффициент оборота по выбытию уменьшился на 1,6 %, коэффициент текучести уменьшился на 1,6 %.

Полученные показатели движения персонала в организации графически представим на рис. 5 в виде гистограммы.



Рис. 5. Показатели движения персонала

Следовательно, на основе полученных данных можно сделать вывод о том, что в 2019 году коэффициент оборота по приему (12 %) значительно превышает коэффициент оборота по выбытию (2,6 %). В 2019 году наблюдается снижение текучести кадров в сравнении с 2018 годом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вудкок М.Ф., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. – СПб.: Питер, 2011. – 254 с.
2. Волков И.П. Руководителю о человеческом факторе. Социально-психологический практикум. – Л., ПрофОбрИзд, 2009. – 427 с.
3. Гительмахер Р.Б. Восприятие руководителя подчиненными. – Иваново, Изд-во Феникс, 2008. – 290 с.
4. Глухов В.Р. Основы менеджмента. – СПб.: Питер, 2005. – 620 с.
5. Иванова С., Болдогоев Д., Боранинова Э., Глотова А., Жигилий О. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. М.: Альпина Паблишер. – 2014 – 284 с.
6. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.

ИНДЕКС ГЕНДЕРНОГО РАЗРЫВА В СТРАНАХ МИРА И В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Бабанова В.А.

Студент

*ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

E-mail: vika.babanova.01@mail.ru

Научный руководитель – Севастьянова О.В.

К.э.н., доцент

*ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

E-mail: sevastyanova81@yandex.ru

Рассмотрен индекс гендерного разрыва. Индекс оценивает национальные гендерные различия по четырем направлениям: экономическое участие и возможности, уровень образования, здравоохранение, расширение политических прав и возможностей. Индекс позволяет проводить эффективные сопоставления между регионами и доходными группами, а также обеспечивает глобальную осведомленность о проблемах, возникающих в связи с гендерными различиями, и о возможностях, создаваемых в результате их сокращения.

Ключевые слова: гендер, гендерный разрыв, равенство, индекс.

GENDER GAP INDEX IN THE WORLD AND THE RUSSIAN FEDERATION

Babanova V.A.

Student,

*V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

E-mail: vika.babanova.01@mail.ru

Scientific supervisor – Sevastyanova O.V.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,*

Simferopol, Russia

E-mail: sevastyanova81@yandex.ru

The article considers the gender gap index. The index assesses national gender differences in four areas: economic participation and opportunities, educational attainment, health care, and political empowerment. The index allows for effective comparisons between regions and income groups, and also provides global awareness of the problems arising from gender differences and the opportunities created by reducing them.

Key words: gender, gender gap, inequality, index.

Глобальный индекс гендерного разрыва был впервые представлен на Всемирном экономическом форуме в 2006 году в качестве основы для учета масштабов гендерного неравенства и отслеживания его прогресса на протяжении времени [3]. Индекс позволяет оценивать национальные гендерные различия по четырем направлениям: экономическое участие и возможности, уровень образования, здравоохранения, политические права и возможности. Индекс позво-

ляет проводить эффективные сопоставления между регионами и группами по уровню доходов, а также обеспечивает глобальную осведомленность о проблемах, возникающих в связи с гендерными различиями, и о возможностях, создаваемых в результате их сокращения. Методология и количественный анализ, лежащие в основе рейтингов, призваны обеспечить основу для разработки эффективных мер по сокращению гендерного разрыва.

На рис. 1 представлен индекс гендерного разрыва ТОП-5 стран мира и в РФ.

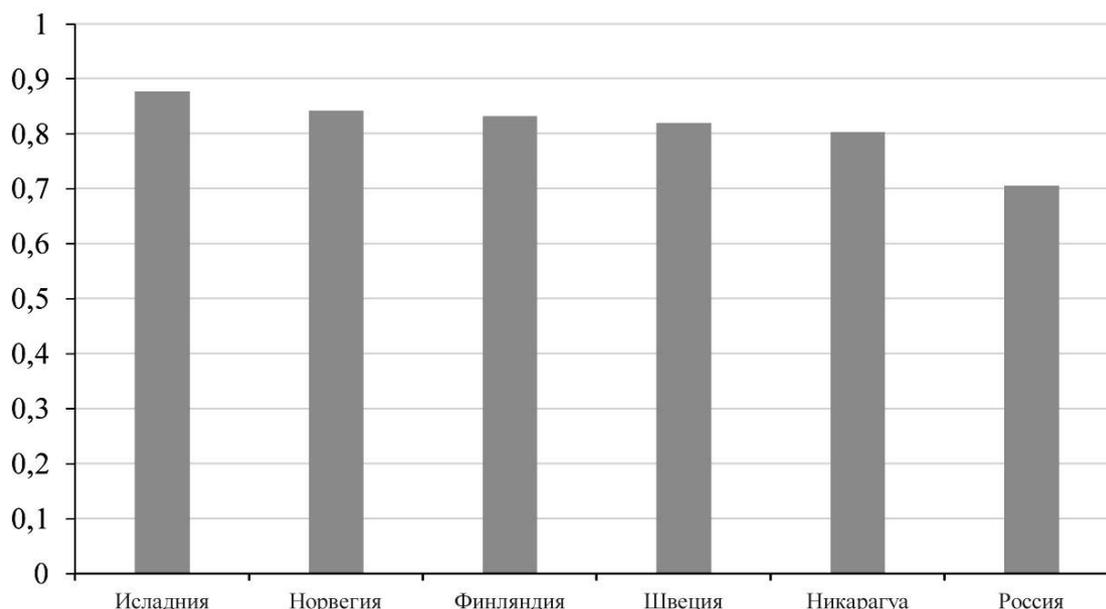


Рис. 1. Индекс гендерного разрыва за 2019 год

Исландия, где прогресс в достижении гендерного паритета является наиболее интенсивным, закрыла почти 88 % своего гендерного разрыва, на 3,5 процентных пункта опередив занимающую второе место Норвегию [3]. В стране полностью ликвидированы пробелы в области образования, здравоохранения, страна по-прежнему занимает лидирующие позиции в плане расширения политических прав и возможностей, главным образом благодаря длительному пребыванию женщин на посту главы страны, а также благодаря значительному представительству женщин в парламенте (около 38,1 %) и среди министров (около 40 %). Кроме того, Исландия занимает второе место по показателям экономического участия и возможностей. Фактически в стране 85,8 % могут занимать руководящие и управленческие должности [3].

Норвегия занимает второе место по индексу гендерного разрыва [3]. В плане экономических возможностей женщины почти сравнялись с мужчинами: среди профессиональных и технических работников женщин больше, чем мужчин. Однако женщины значительно реже занимают руководящие должности, чем мужчины. Доля женщин и мужчин, занимающих руководящие должности, составляет 35,6 % и 64,4 % соответственно [3].

Финляндия поднялась на одно место выше в текущем году, сократив свой общий гендерный разрыв на один процентный пункт до 84,2 %. Финляндия уже

достигла паритета по уровню образования и субиндексам здоровья и выживания. Улучшение этих показателей в основном связано с более узким политическим разрывом в расширении прав и возможностей, где доля женщин в парламенте приближается к доле мужчин. Кроме того, Финляндия незначительно сокращает свой гендерный разрыв в экономическом участии и возможностях, в текущем году он составляет на два процентных пункта меньше, чем в прошлом году.

Швеция опускается в рейтинге на одну строку, поскольку ее разрыв стагнирует на уровне 82 %. Гендерный разрыв в экономическом участии и возможностях страны незначительно сокращается из-за стагнации участия в рабочей силе и гендерного разрыва в заработной плате, в то время как различия в доходах между женщинами и мужчинами несколько расходятся. Тем не менее, Швеция остается в числе мировых лидеров с точки зрения участия в рабочей силе. На рынке труда Швеции около 81 % женщин.

Никарагуа на сегодняшний день закрыла около 80 % своего гендерного разрыва. В стране обеспечен гендерный паритет в сфере образования, здравоохранения и выживания. Никарагуа занимает третье место в мире по уровню расширения политических прав и возможностей со значением в 43,5 процента [3]. Примечательно, что в Никарагуа на министерских должностях больше женщин, чем мужчин, и почти семь лет из последних 50 лет страной руководила женщина. Однако по сравнению с другими странами гендерный разрыв в экономическом участии и возможностях Никарагуа является достаточно большим, это обусловлено низким процентом женщин на рынке труда и относительно большим разрывом в заработной плате. Эти аспекты свидетельствуют о том, что, несмотря на то, что Никарагуа в целом добилась высоких показателей, все ещё существуют некоторые важные области для улучшения положения женщин на рынке труда, в целях более эффективного использования их возможностей на рынке труда [3].

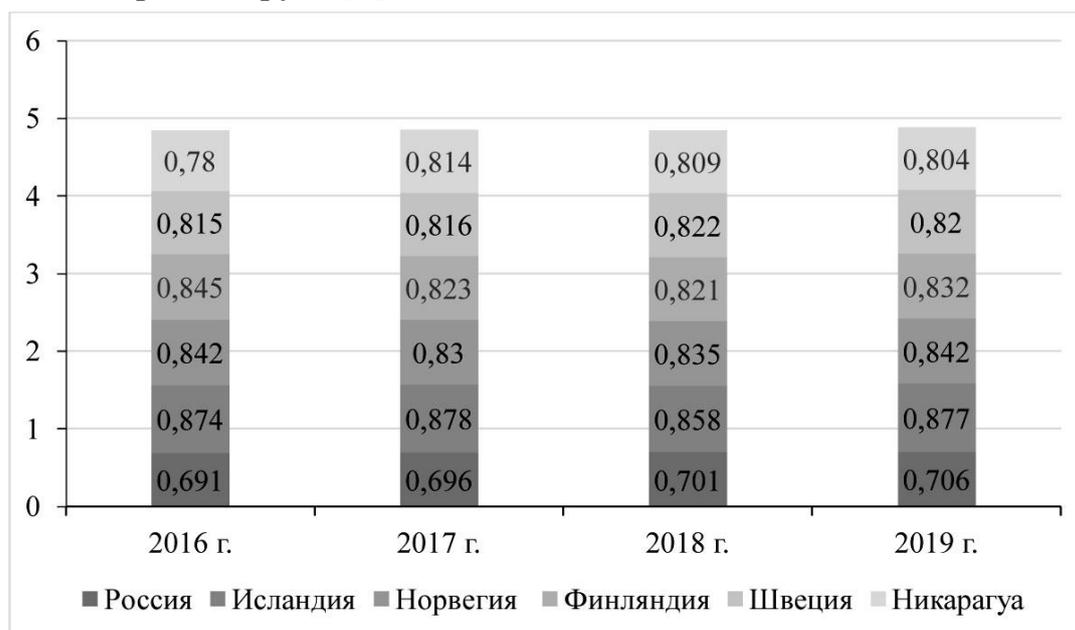


Рис. 2. Динамика изменения показателя «Индекс гендерного паритета РФ и ТОП-5 стран» за 2016–2019 гг.

Российская Федерация, согласно данным 2019 года по уровню зарплатного неравенства между мужчинами и женщинами занимает 81 место из 153 стран мира, где на первом месте рейтинга, то есть наиболее приближённая к равенству страна, является Исландия со значением индекса – 0,877 [3].

Таким образом, можно наблюдать некую негативную динамику изменений индекса, он имеет непосредственное отношение к человеческому потенциалу и экономическому росту страны.

Согласно исследованиям о гендерном неравенстве наибольшую асимметрию можно наблюдать в сфере экономического участия и возможностей, и, как следствие, во вкладе в экономический рост страны. Понятие экономического роста можно определить следующим понятием: увеличение реального ВВП при полной занятости в результате расширения производственного потенциала страны за определённый период времени. [1] Расширение производственного потенциала подразумевает производство товаров и услуг, вклад в которое вносят в основном мужчины. При этом домашний труд без выплат, вносят в категорию «экономическая неактивность» как и репродуктивный труд по воспроизводству человеческого капитала. Причём два предыдущих вида труда выполняют исключительно женщины и лишь низкий процент мужчин заняты в первой категории труда экономической неактивности [2]. Индикатором степени участия женщин на рынке труда можно считать соотношение экономически активных мужчин и женщин.

Таблица 1

Основные показатели экономической активности населения РФ по полу, %

Показатель для оценки	Мужчин	Женщин
Граждане с высшим образованием	42,0	58,0
Доля экономически активного населения	51,4	48,6
Доля сотрудников на руководящих должностях	75,2	32,0
Доля занятых по найму	68,0	47,5
Население занятое в категории «Глобальный труд»	48,0	52,2
Доля занятых с оплачиваемым трудом	38,6	21,4
Доля занятых с неоплачиваемым трудом	10,0	31,0

Возможной причиной, согласно которой количество рабочих мест для сотрудников женского пола остается неизменным, может быть занятость женщин в преимущественно менее прибыльных и рентабельных секторах экономики [2]. Разделение по полу может ограничивать доступ для женщин к секторам с высоким экономическим доходом. Доля сотрудников женского пола уменьшается гораздо больше по причине высокой мобильности капитала, которую можно наблюдать в секторах с высоким уровнем дохода.

Как отмечалось выше наибольшая концентрация женщин в России наблюдается в отраслях экономики, для которых характерна низкая заработная плата, таких как образование, здравоохранение, предоставление социальных услуг и торговля.

**Численность занятых по полу и видам экономической деятельности
в РФ за 2019 год, %**

Вид экономической деятельности	Мужчины	Женщины
Образование	18,0	82,0
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	20,7	79,3
Государственное управление и обеспечение военной безопасности	59,4	40,6
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	54,8	45,2
Административная деятельность и сопутствующие ей услуги	56,3	43,7

Для роста женской занятости недостаточно увеличения количества рабочих мест, на которых задействованы женщины. Необходимо также повысить их качество, чтобы сегрегация снижалась как на вертикальном, так и на горизонтальном уровне.

Таким образом, индекс гендерного развития позволяет отметить, что, по исследуемым показателям в стране, наблюдается значительный спад, по сравнению с предыдущими годами. Углублённое изучение экономической активности и рынка труда показал, что, несмотря на высокий уровень образования (38,8 %), больше всего женщин в России заняты в сферах с наименьшей оплатой труда [2]. И наоборот, в сфере с высокой оплатой труда наблюдается значительное превышение процента работников мужского пола.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Панов А.В. Гендерный анализ Российского рынка труда // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernyy-analiz-rossiyskogo-rynka-truda> (дата обращения: 29.03.2020).
2. Федеральная служба государственной статистики – URL: <https://www.gks.ru> (дата обращения: 01.04.2020).
3. The World Economic Forum. – URL: <https://reports.weforum.org/> (дата обращения: 30.03.2020).

ПОВЫШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ ЛИЦ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА

Беляков С.В.

Магистрант

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: serj.belyakov2014@yandex.ru

Рассмотрены вопросы повышения социально-трудовой активности пожилого населения страны. Уделено внимание проблемам дискриминации в сфере труда в отношении лиц пожилого возраста. Рассмотрены личностные факторы, влияющие на трудовую активность и социальное положение индивида на фоне сообщества после выхода на пенсию.

Ключевые слова: пожилые люди, проблемы труда лиц пожилого возраста, личностные факторы, трудовая деятельность.

INCREASE OF SOCIAL AND LABOR ACTIVITY OF ELDERLY PERSONS

Belyakov S.V.

Master student,

*Samara State Technical University,
Samara, Russia*

E-mail: serj.belyakov2014@yandex.ru

The article considers the issues of increasing the social and labor activity of the elderly population of the country. Attention is paid to the problems of discrimination in the workplace in relation to the elderly. The personality factors affecting the change in the social position of the individual against the background of the community are considered.

Key words: elderly people, labor problems of elderly people, personality factors, labor activity.

Прогнозы экспертов в сфере демографии, составленные на ближайшие 50 лет, показывают, что население планеты заметно стареет. Предполагают, что к 2050 году не менее 22 % от всего населения будут составлять лица пожилого возраста. Эта проблема актуальна и для России. Она становится значимой еще и потому, что продолжительность жизни находится на относительно низком уровне и повышается смертность граждан трудоспособного возраста.

Прогнозы Росстата позволяют сделать вывод, что в течение ближайшего десятилетия российское население будет стареть. Средний вариант прогноза показывает, что к началу 20-х годов XXI века доля лиц старше трудоспособного возраста увеличится до 26,7 %. Всего к этой категории будет относиться 39,5 млн человек [1]. Для решения проблемы старения населения в России недостаточно усилий только государства. Важно, чтобы гражданское общество приняло активное участие в этом вопросе.

Одновременно с прекращением трудовой занятости и выходом на пенсию происходит изменение социального статуса гражданина: работающий успешный,

востребованный человек становится пенсионером, т. е. человеком, утратившим значимость для общества. Изменение социального положения предполагает изменение ролевого набора – в большинстве случаев он резко сужается. С выходом на пенсию ухудшается материальное положение, так как у основной массы пенсионеров главным источником дохода является пенсия, а ее уровень в большинстве случаев находится на уровне прожиточного минимума. Часто возникает проблема одиночества, обусловленная сужающимся кругом общения и утратой мотивации к культурно-познавательной деятельности.

В таблице приведены личностные мотивы (причины), влияющие на трудовую активность и изменение положения индивида на фоне сообщества после выхода на пенсию. Данный статус, обычно способствующий росту социальной напряженности, зависит от факторов объективного и субъективного характера.

Личностные мотивы, ограничивающие трудовую активность пожилых людей

Субъективные факторы	Объективные факторы
<ul style="list-style-type: none"> – самоидентификация, самооценка – ценности и ценностные установки – личностный потенциал – потребности – выбор и реализация стратегий поведения – уровень информированности по разным аспектам жизнедеятельности (о государственных программах в отношении пожилых людей, льготах, пособиях, субсидиях) – другие 	<ul style="list-style-type: none"> – состояние здоровья – место проживания – возраст – уровень образования – социально-профессиональный статус – жизненный опыт – уровень трудовой и профессиональной мобильности – другие

Важно отметить, что пенсионеры часто продолжают работать после выхода на пенсию. И эта тенденция усиливается. Каждый третий гражданин после назначения пенсии остается работать. Но пожилые люди часто являются неконкурентоспособными на рынке труда. Этому способствуют как объективные, так и субъективные причины (см. таблицу).

В нашей стране сформировалась политика занятости, не способствующая тому, чтобы граждане пожилого возраста продолжали трудиться. В обществе и среди работодателей преобладают стереотипы негативного характера в отношении трудовой занятости пожилых работников. К числу отрицательных факторов, влияющих на лиц пожилого возраста в социально-трудовой сфере, относят недостаток знаний, особенно в области компьютерных технологий, трудности в перестройке восприятия и представлений, консервативность, неспособность приспособиться к новым людям или к новой ситуации, негибкое поведение [2].

Лица пожилого возраста, желающие продолжить свою трудовую деятельность, сталкиваются в России со следующими проблемами:

1. Отмечается выраженная дискриминация по возрастному признаку. Остаются гендерные стереотипы. Пожилых граждан вытесняют «на край» общественной жизни.

2. Работодатели негативно относятся к пожилым работникам, считая их неэффективными.

3. Занятость среди пожилых граждан достаточно сильно зависит от уровня образования. От 50 до 75 % от общего числа пенсионеров, продолжающих работать, имеют образование не ниже среднего профессионального. Данные переписи населения в России за 2002 год позволили сделать вывод, что чем выше уровень профобразования, тем больше пенсионеров остается работать, особенно в экономической сфере.

4. Граждане чаще оставляют работу после выхода на пенсию из-за наличия различных заболеваний, чем из-за изменений, происходящих в экономике.

5. Среди пожилых людей, желающих работать, наблюдается существенная гендерная асимметрия. Одна из причин заключается в том, что в стране отсутствуют социальные институты, позволяющие получать образование непрерывно в течение всей жизни и учитывающие возможности граждан пожилого возраста. Кроме того, женщины часто увольняются с работы, чтобы уделять внимание внукам.

6. Достаточно часто россияне пожилого возраста не могут предложить свои услуги на рынке труда. Они обладают более низким уровнем остаточной трудоспособности и не могут пополнить имеющиеся знания и опыт, скорректировать их с учетом современных требований.

На основании вышесказанного можно сделать вывод, что дискриминация в сфере труда в отношении пожилых граждан базируется на нескольких факторах. Это недостаточный или низкий уровень образования, наличие различных заболеваний. К тому же сфера трудоустройства не обладает достаточной гибкостью, не все могут выбрать оптимальную форму занятости [3]. При этом пожилые граждане менее конкурентоспособны на рынке труда, так как у них снижена работоспособность, они не всегда решают поставленные задачи с необходимой скоростью, менее инициативны. Но часто устройству на работу пожилых граждан мешает и то, что молодые руководители лично не созрели. Они не ценят работников пожилого возраста, не признают их преимущество – ценный опыт.

Одним из способов решения проблемы может стать разработка и внедрение на практике стратегий социального поведения. Основная общественная цель – реализация практико-ориентированной модели активного долголетия. В этом случае пожилые граждане будут полноценно интегрированы в жизнь современного общества, а качество их жизни будет значительно улучшено.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Росстат: официальный сайт [Электронный ресурс]. – URL: www.gks.ru (дата обращения: 2 апреля 2020 г.).
2. Кошарная Г.Б., Щанина Е.В. Факторы депривации пожилых людей в социально-трудовой сфере: региональный аспект // Вестник РУДН. Серия: Социология. – 2019. – Т. 19. – № 3. – С. 481–493.
3. Васяйчева В.А., Султанова А.В., Сураева М.О., Франк Е.В. Развитие инновационной деятельности экономических систем: монография. – Самара: Изд-во СНЦ РАН, 2018. – 207 с.

ВЛИЯНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ НА ИННОВАЦИОННУЮ АКТИВНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ

Дмитриев А.С.

*Экономист территориального органа
Федеральной службы государственной статистики
по Волгоградской области (Волгоградстат),
г. Волгоград, Россия
E-mail: basement.dmitriev@gmail.com*

Книппель А.С.

*Магистрант
Волгоградского государственного технического университета,
г. Волгоград, Россия
E-mail: knippel_a@mail.ru*

Рассматривается влияние уровня развития образовательной системы на интенсивность развития производственной деятельности. Цель исследования состоит в обосновании необходимости совершенствования образовательной системы в целях повышения конкурентоспособности отечественных компаний на мировых рынках. Методология работы включает в себя структурный и статистический анализ. По результатам исследования формируется ряд выводов относительно основных проблем российской системы образования, а также предлагаются пути их преодоления.

Ключевые слова: образование, социальная сфера, инновации, рынок труда, устойчивое развитие.

THE IMPACT OF THE QUALITY OF EDUCATION ON THE INNOVATIVE ACTIVITY OF ENTERPRISES

Dmitriev A.S.

*Economist of territorial authority of the Federal state statistics service in the Volgograd region,
Volgograd, Russia
E-mail: basement.dmitriev@gmail.com,*

Knippel A.S.

*Master student,
Volgograd State Technical University,
Volgograd, Russia
E-mail: knippel_a@mail.ru*

The article considers the influence of the level of development of the educational system on the process of intensive development of industrial activity. The purpose of the research is to substantiate the need to improve the educational system in order to increase the competitiveness of domestic companies in world markets. The methodology of the work includes structural and statistical analysis. The results of the study form a number of conclusions about the main problems of the Russian education system, as well as suggest ways to overcome them.

Key words: education, social sphere, innovations, labor market, sustainable development.

Эффективность образования в наши дни может быть оценена при помощи данных о его применимости, т. е. соответствии круга навыков, вырабатываемых у обучающегося, требованиям, диктуемым рынком трудовых ресурсов. Основная проблема образования, таким образом, может быть охарактеризована как расхождение навыков выпускников с навыками, необходимыми на предприятии. Современное образование в развитых странах направлено в первую очередь на выработку у обучающихся умений, позволяющих находить нестандартные пути выхода из сложившихся ситуаций; оно позволяет развивать креативное мышление, которое всегда является основой процесса формирования инновационных стратегий развития хозяйствующих субъектов.

Образование является неотъемлемой частью современного общества. Стремление к получению знаний об окружающем мире относят с основным социальным потребностям человека. В век цифровых технологий у каждого есть доступ ко множеству образовательных платформ, что позволяет людям постоянно обновлять свои знания, адаптируя их под изменения внешней среды. Эффективность деятельности предприятия зависит от уровня образованности и профессионализма его сотрудников. Необходимость совершенствования образовательной системы подтверждается тем фактом, что она позволяет повышать инновационный потенциал организации. Нововведения, как результат создания и внедрения научно-технических разработок, являются одним из показателей качественной трансформации предприятия.

Основной задачей внутренней экономической политики государства является обеспечение развития экономики путем стимулирования интенсивных факторов роста производства – инновационных технологий, ноу-хау и др. Основой процесса формирования инноваций служат человеческие знания, причем знания синтетического и конвергентного свойства, основанные на сопоставлении различных категорий и поиске точек их соприкосновения. Искусственный интеллект, в наши дни ставший одной из наиболее узнаваемых черт цифровой экономики, позволяет задействовать и имитировать лишь ничтожно малую часть когнитивных способностей обыкновенного человека, в связи с чем его нельзя рассматривать в качестве ведущего источника новых решений. Человек стоит во главе процесса инновационного развития, определяя основные его направления, цели и задачи с оглядкой на имеющиеся у него знания.

Ниже в таблицах приведены основные показатели функционирования отечественной системы образования в период 2004–2019 гг. Выявление имеющихся тенденций позволит более точно оценить роль образовательного процесса в развитии хозяйствующих субъектов.

Таблица 1

Характеристика образовательных организаций в России, 2004–2011 гг.

Показатель	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Количество учреждений начального, основного, общего среднего образования	63182	61497	59402	56407	54259	51657	49469	47146
Количество обучающихся, тыс. чел	16168,0	15185,1	14373,7	13766,0	13436,5	13329,5	13317,7	13445,8
<i>Среднее количество учеников на 1 учреждение, тыс. чел.³</i>	<i>0,256</i>	<i>0,247</i>	<i>0,242</i>	<i>0,244</i>	<i>0,248</i>	<i>0,258</i>	<i>0,269</i>	<i>0,285</i>
Количество высших учебных заведений	1071	1068	1090	1108	1134	1114	1115	1080
Студентов бакалавриата, специалитета, магистратуры, тыс. чел.	6884,2	7064,6	7309,9	7461,3	7513,1	7418,9	7049,8	6490,0
<i>Среднее количество студентов на 1 учреждение, тыс. чел.</i>	<i>6,428</i>	<i>6,615</i>	<i>6,706</i>	<i>6,734</i>	<i>6,625</i>	<i>6,660</i>	<i>6,323</i>	<i>6,009</i>
Выпускников бакалавриата, специалитета, магистратуры, тыс. чел.	1076,6	1151,7	1255,0	1335,5	1358,5	1442,4	1467,9	1442,9
<i>Среднее количество выпускников на 1 учреждение, тыс. чел.</i>	<i>1,005</i>	<i>1,078</i>	<i>1,151</i>	<i>1,205</i>	<i>1,198</i>	<i>1,295</i>	<i>1,317</i>	<i>1,336</i>

Таблица 2

Характеристика образовательных организаций в России, 2012–2019 гг.

Показатель	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Количество учреждений начального, основного, общего среднего образования	45746	44436	43979	42687	42621	41103	41349	40823
Количество обучающихся, тыс. чел	13537,3	13643,2	14191,5	14596,3	15705,9	15219,0	16137,3	16565,6
<i>Среднее количество учеников на 1 учреждение, тыс. чел.</i>	<i>0,296</i>	<i>0,307</i>	<i>0,323</i>	<i>0,342</i>	<i>0,369</i>	<i>0,370</i>	<i>0,390</i>	<i>0,406</i>
Количество высших учебных заведений	1046	969	950	896	818	766	741	724
Студентов бакалавриата, специалитета, магистратуры, тыс. чел.	6073,9	5646,7	5209,0	4766,5	4399,5	4245,9	4161,7	4068,3
<i>Среднее количество студентов на 1 учреждение, тыс. чел.</i>	<i>5,807</i>	<i>5,827</i>	<i>5,483</i>	<i>5,320</i>	<i>5,378</i>	<i>5,543</i>	<i>5,616</i>	<i>5,619</i>
Выпускников бакалавриата, специалитета, магистратуры, тыс. чел.	1399,0	1291,0	1226,1	1300,4	1161,1	969,5	933,2	908,6
<i>Среднее количество выпускников на 1 учреждение, тыс. чел.</i>	<i>1,337</i>	<i>1,332</i>	<i>1,291</i>	<i>1,451</i>	<i>1,419</i>	<i>1,266</i>	<i>1,259</i>	<i>1,255</i>

³ Здесь и далее средние показатели рассчитаны как отношение количества обучающихся (или выпускников) к числу действующих в стране образовательных организаций.

По данным приведенных таблиц можно сделать вывод о наличии ряда взаимообусловленных тенденций в российской образовательной сфере. Во-первых, в течение всего исследуемого периода (за исключением 2018 года) наблюдалось неуклонное снижение числа действующих на территории страны учреждений начального, основного и общего среднего образования – в 2019 году их количество снизилось на 35,4 % по сравнению с 2004. Динамика численности организаций высшего образования также характеризуется нисходящей тенденцией: начало неуклонному снижению было положено в 2010 году; до него колебания показателя отличались попеременно отрицательными и положительными сдвигами. В 2019 году число организаций высшего образования в России снизилось на 32,4 % по сравнению с 2004 годом.

Интересна, кроме того, динамика численности обучающихся в учреждениях обоих типов. Так, динамика количества обучающихся по программам начального, основного и общего среднего образования, в течение исследуемого периода описав на координатной плоскости параболу, в 2019 году вернулось к показателю, сопоставимому с таковым в 2004 (характеризуясь минимальным приростом в 2,5 %). При этом, как следует из динамики количества соответствующих образовательных учреждений, выросла средняя нагрузка на одну организацию. Так, в 2004 году на каждое учреждение приходилось порядка 0,296 тысяч учеников. В 2019 году этот показатель составил уже 0,406, продемонстрировав рост на 37,2 %. Данный факт может свидетельствовать, кроме всего прочего, о качественном росте сферы среднего образования в стране: при общем снижении численности действующих образовательных организаций возрастает уровень оснащенности оставшихся – подобная идея может быть обоснована путем статистического сопоставления объемов бюджетного финансирования (рассматриваемого в качестве основного источника финансового и ресурсного обеспечения учреждений среднего образования), приходящегося на всю сферу среднего образования, и количества действующих образовательных учреждений – однако настоящая ситуация может быть выявлена только в условиях принятия во внимание всех деструктивных факторов, возникающих в ходе отношений, сопряженных с распределением и расходованием бюджетных средств.

Совсем иначе обстоят дела с количеством студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры. Общее их количество снижается с 2008 года (тогда как период с 2004 по 2008 год, напротив, характеризовался наличием восходящей тенденции). В 2019 году количество студентов в высших образовательных заведениях составило 59,1 % от уровня 2004 года. По сравнению с 2018 годом, в 2019 незначительно вырос показатель, отражающий среднее число студентов, приходящихся на одно учреждение высшего образования (прирост составил 0,05 %). При этом общую тенденцию также следует считать нисходящей – в 2019 году количество студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры, приходящихся на одно высшее учебное заведение, составило 87,4 % от уровня 2004 года.

Снижается, кроме того, число выпускников высших учебных заведений – в 2019 году в абсолютном выражении оно достигло минимума за исследуемый период, по сравнению с 2004 годов снизившись на 15,6 %. Максимального значения данный показатель достигал в 2010 году (1467,9 тысяч человек). В то же время среднее число выпускников, приходящихся на одно высшее учебное заведение, достигало максимума в 2015 году – 1451 человек на вуз. После 2015 года началось планомерное снижение данного показателя, притом наиболее резким оно было в период 2016–2017 гг.: за год отношение уменьшилось на 10,8 %. По состоянию на 2019 год, значение данного показателя составляет 124,9 % от уровня 2004 года, т. е. несмотря на наличие резких колебаний внутри исследуемого периода, общая динамика может быть оценена как положительная (что, конечно, является следствием снижения количества действующих учреждений).

Таким образом, было выявлено, что основные тенденции развития образования в России состоят в снижении количественных показателей, отражающих численность образовательных учреждений. С одной стороны, этот процесс подразумевает общее снижение количества обучающихся – и если в ситуации с учреждениями начального, основного и общего среднего образования этот процесс выражен не слишком явно (что связано, конечно, с обязательным характером получения среднего образования) и зависит исключительно от демографической обстановки в стране, то в сфере высшего образования эта динамика свидетельствует о наличии ряда барьеров:

Материальные барьеры. Учитывая, что большая часть организаций высшего образования в России существуют в основном за счет бюджета, часто возникает ситуация неравенства распределения ресурсов. Это приводит к нехватке средств для реализации значимых проектов, что вынуждает руководство заведений искать иные источники финансирования. Стоимость образовательных услуг растет с каждым годом, тогда как реальные доходы населения снижаются. Это обуславливает неспособность ряда категорий граждан обеспечить себя или своих родных возможностью получения высшего образования;

Географические барьеры. В условиях снижения количества действующих в стране заведений высшего образования, неуклонно снижается их географическая доступность. Это ведет к росту затрат на транспорт и др., что также негативно сказывается на численности потенциальных студентов, многие из которых оказываются не готовы затрачивать дополнительное время и деньги;

Институциональные барьеры. Одним из основных барьеров подобного рода является невостребованность получаемой специальности на территории региона проживания потенциального студента. Это может быть обусловлено сложившейся структурой бизнес-среды, ведущими направлениями хозяйственной деятельности и т. д. Помимо негативного влияния, оказываемого на сферу образования, проблемы подобного рода приводят к оттоку трудоспособного населения из региона. Увязывая подобную тенденцию с перспективами интенсификации производства, следует отметить, что предприятия, деятельность которых основывается на применении инноваций, крайне редко создают с нуля –

для этого необходимы колоссальные объемы финансовых ресурсов, сопряженные с приобретением оборудования, наймом персонала, а также процедурами выхода на рынок.

В результате рассмотрения роли непрерывного образования в процессе исследования было определено, что формирование инновационных стратегий предприятий зависит от навыков, полученных их сотрудниками в результате обучения. Рост инновационного потенциала достигается благодаря возможности находить нестандартные решения для решения возникающих задач. В России на сегодняшний день наблюдается тенденция к снижению численности действующих образовательных организаций, однако при этом происходит рост их технической оснащенности. Количество обучающихся соразмерно снижается, но при этом можно заметить общее повышение уровня качества образовательных услуг.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Азизова А.Н. Образование для устойчивого развития в России: концептуальные основы, реалии и перспективы // Юг России: экология, развитие. – 2015. – № 1.
2. Голосов П.Е., Горелов В.И. К вопросу об устойчивом развитии России // Горный информационно-аналитический бюллетень. – 2016. – № 8.
3. Джойс Э.А., Симаков А.А. Актуальные проблемы развития высшего образования России // Образование. Наука. Научные кадры. – 2020. – № 1.
4. Дмитриев А.С., Евстратов А.В. Особенности финансирования программ в рамках стратегии развития муниципального образования (на примере Волгограда) // Экономист. – 2019. – № 12.
5. Дмитриев А.С., Сташ А.М. Социальные программы в структуре расходов консолидированного бюджета субъекта Федерации // Статистика и экономика. – 2020. – № 2 (17).
6. Караваева И.В., Казанцев С.В., Коломиец А.Г., Иванов Е.А. Основные характеристики федерального бюджета на 2020 год и на плановый период 2021–2022 годов // Вестник Института экономики РАН. – 2020. – № 1.
7. Кириллов С.Н., Молоткова Е.Г. Факторы устойчивого развития региона // Юг России: экология, развитие. – 2010. – № 4.
8. Коваженков М.А. Феномен управления в экономическом пространстве: монография. – М., 2013. – 314 с.
9. Мирошниченко М.А., Ковтун А.В., Кузнецова К.А. Исследование роли управления человеческим капиталом в рамках обеспечения менеджмента качества организации в условиях цифровой экономики и бережливых инноваций // Вестник Академии знаний. – 2020. – № 1 (36).
10. Рязанов В.Т. Новая технологическая революция: ожидания и варианты будущей модели экономики // Экономическое возрождение России. – 2019. – № 4 (62).
11. Шулимова А.А., Яквашева Д.Ю., Тюпка Д.А. Институционализация организационных и технологических инноваций как фактор экономического развития России // Естественно-гуманитарные исследования. – 2020. – № 1 (27).
12. Wheeler S. Constructing sustainable development / safeguarding our common future: rethinking sustainable development // Journal of the American planning association. – 2000. – № 1 (68).
13. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.gks.ru/folder/14477>, свободный (дата обращения: 01.05.2020).

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Ибрагимова Д.А.

Студент

*ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Научный руководитель – Севастьянова О.В.

К.э.н., доцент

*ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

E-mail: sevastyanova81@yandex.ru

Данная статья посвящена изучению механизма развития человеческого потенциала в современной экономике. На основе анализа научной литературы рассмотрены факторы, которые оказывают влияние на развитие человеческого потенциала.

Ключевые слова: факторы, развитие, человеческий потенциал, современная экономика.

FACTORS AFFECTING THE DEVELOPMENT OF HUMAN POTENTIAL IN THE MODERN ECONOMY

Ibragimova D.A.

Student,

*V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

Scientific supervisor – Sevastyanova O.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

E-mail: sevastyanova81@yandex.ru

This article is devoted to the study of the mechanism of human development in the modern economy. Based on the analysis of scientific and methodological literature, the factors that determine the impact on the development of human potential are considered.

Key words: factors, development, human potential, modern economy.

Экономическое развитие государства в современном мире во многом определяется уровнем его технического прогресса. Инновационная деятельность на современном этапе развития становится одним из важнейших системных факторов экономического роста, увеличения конкурентоспособности отечественного производства, при этом обеспечивает экономическую безопасность страны. Сегодня решение проблемы достижения экономического роста в мире тесно связано с ускоренным развитием инновационной сферы. Поэтому чаще всего государство ставит задачу перехода экономики от экспортно-сырьевого к инновационному типу. Следовательно, главный долгосрочный ориентир раз-

вития инновационной экономики – программа индустриально-инновационного развития. Основные направления реализации этой программы связаны с созданием конкурентоспособного человеческого капитала. Конечно, человеческий фактор имеет решающее значение при реализации государственных программ. Без персонала, способного эффективно усваивать информацию, обучаться, сложно освоить новые технологии. Следует отметить высокую важность образования и науки в формировании и развитии человеческого потенциала Российской Федерации, где полученные знания становятся ключевым фактором инновационного развития страны.

Исследователь Д.В. Быченко, проанализировав различные группы концепций человеческого потенциала, пришел к выводу, что условно их можно разделить на три группы парадигм: общетеоретическую, социально-экономическую и социологическую. Например, в контексте общетеоретического направления ведется рассмотрение и обоснование социальной сущности человека. Уточняются его потенциальные свойства как фактора социального прогресса. Здесь человеческий потенциал рассматривается в рамках общей теории социального прогресса. Обосновывается, что социальный прогресс, с одной стороны – это движение к социальному результату. Социальный прогресс раскрывается им как трансформационная модернизация характеристик потенциала населения [2].

По мнению Н.М. Римашевской: «Человеческий потенциал – это совокупные возможности общества и государства, которые определяют могущество страны вчера, сегодня и завтра. На макроуровне человеческий потенциал является сложной социально-экономической системой, на него влияет ряд факторов и мероприятий, поэтому его состояние характеризуется совокупностью показателей, которые дополняют друг друга: жизненный потенциал населения; инвестирование в формирование и накопление человеческого потенциала; научный потенциал общества; потенциал занятости; образовательный потенциал; потенциал здоровья; культурный потенциал» [3].

Развитие человеческого потенциала приобретает значение главного и определяющего фактора экономического роста. Многочисленные исследования убедительно показали, что классификация стран по уровню их экономического развития в решающей степени определяется качеством человеческого потенциала. От него в конечном итоге зависят и такие параметры, как темпы научно-технического прогресса, организация и культура труда, его производительность. В постиндустриальной экономике вложения в развитие человеческого потенциала оказываются наиболее эффективными по сравнению со всеми другими направлениями и сферами их использования.

Проблема в определении содержания термина «человеческий потенциал» и его соотношения с близкими понятиями – «трудовой потенциал», «человеческий капитал» – имеет весомое значение как для теоретических, так и практических исследований.

На сегодняшний день в Российской Федерации и за рубежом, появляется все больше сторонников теории о том, что экономическое развитие страны напрямую зависит от развития человеческого потенциала. Экономика стран совершенствуется с помощью расширения возможностей населения, накопления человеческого потенциала и его реализации в интересах каждого члена общества.

На основе проведенного анализа работ, посвященных исследуемой теме, нами были выделены и обобщены следующие факторы развития человеческого потенциала:

- уровень социально-экономического развития государства, региона, муниципалитета (общий уровень образования, профессиональной подготовки, здравоохранения, номинальный и реальный доход населения и тому подобное);

- социально-демографическая ситуация в государстве, регионе, муниципалитете (возраст и половая структура населения, уровень безработицы, продолжительность трудового стажа «и более»);

- социально-нравственное состояние общества (преобладающие моральные установки в обществе, социальные ориентиры и многое другое);

- производственный сектор экономики (условия рынка труда, сложившиеся условия использования трудовых ресурсов и т. д.);

- правовое регулирование экономики и труда (трудовые гарантии, установленные государством, допустимая степень вмешательства государства в сферу предпринимательства, предоставляемые налоги и сборы и т. д.);

- состояние экологической среды (состояние окружающей среды в государстве, регионе, муниципалитете, наличие рекреационных ресурсов и т. д.) и многое другое.

Механизм формирования и развития человеческого потенциала включает в себя также человеческие потребности, совершенствование их структуры и, что особенно важно, возможности их трансформации в реальный спрос на товары и услуги на базе определенного уровня свободы выбора. Потребности, как неотъемлемая составная часть механизма формирования человеческого потенциала, тесно взаимосвязаны с возможностями человека их удовлетворять. Поэтому, как считают исследователи, также занимавшиеся проблемой развития человеческого потенциала, «исходный и важнейший элемент в механизме формирования человеческого потенциала – это обеспечение людей более широким выбором во всех сферах жизни и создание условий, в которых люди смогут полностью развить свой потенциал» [1].

В то же время, в 21 веке наличие профессиональных компетенций, знаний и навыков не будут гарантией успеха. Решающую роль играет ориентация человека на постоянное саморазвитие, коррелирующее с динамикой развития экономических отношений. Люди, работающие в компаниях, их отношение к работе, навыки, креативность и интеллектуальный уровень будут определять успех организации.

Это свидетельствует о необходимости усиления социальной направленности предприятий, раскрытия потенциала личности, изменения критериев оценки эффективности производственной и управленческой деятельности, более активного вовлечения государства в регулирование процессов накопления и управления человеческим капиталом, в том числе его кадровой составляющей и уровня здравоохранения.

Таким образом, основной задачей государства на современном этапе является обеспечение устойчивого развития человеческих ресурсов, принимая во внимание также и социальные аспекты исследуемой проблемы.

Человек должен участвовать во всех процессах, которые формируют сферу его жизнедеятельности. Устойчивое человеческое развитие требует социально-ориентированного роста, но также требует и того, чтобы люди имели политическую, экономическую, социальную свободу, равные возможности, свободу передвижения, реализации творческих способностей, гарантии прав человека.

Степень экономической развитости Российской Федерации в перспективе будет определяться тем, насколько эффективным окажется процесс увеличения человеческого потенциала и насколько результативно этот потенциал будет реализован. В настоящее время в России стоящими во главе направлениями развития человеческого потенциала являются: формирование эффективно функционирующей социально-рыночной системы экономических отношений, совершенствование модели непрерывного образования и самообразования, повышение уровня предоставляемых населению услуг здравоохранения.

Для развития человеческого потенциала в инновационной экономике, особенно важным является совершенствование системы подготовки квалифицированных кадров. Целевые показатели должны лежать в основе качественной подготовки специалистов (физического, интеллектуального и духовного потенциала людей), влияющей на формирование элементов человеческого капитала.

Поэтому тенденция модернизации образования – это ориентация на потребителей, которые предпочитают гибкость профессионального мышления, навыки общения, умение работать в команде.

Изучение механизмов реализации человеческого потенциала важная задача отечественных ученых. При реализации, собственно, как и при формировании человеческого потенциала необходимо учитывать сложное взаимодействие всех элементов и связей между ними.

Выводы. В заключение стоит отметить, что внедрение инноваций в систему образования приведет к появлению нового поколения сотрудников, которые будут ориентированы на создание новых технологий, инноваций и ноу-хау, внедрение их во все сферы экономической жизни государства и быта. Именно такие люди должны будут стать кадровой основой инновационного развития российской экономики. Главенствующим фактором накопления человеческого

капитала является создание и развитие человеческого потенциала, поскольку появление второго является следствием развития первого.

Сегодня основным вектором развития экономики России является направленность на интенсивный рост производства, а именно рост производительности труда. Поэтому общесистемные меры по обеспечению кадрового потенциала ориентированы не на количество созданных рабочих мест, а на качество подготовки высококвалифицированных, инновационных и научных кадров. Формирование инновационного потенциала государства требует соответствующего развития общественных отношений и производительных сил, в частности – человеческого потенциала. Необходимым условием этого является качественная рабочая сила, формирование гибкого и быстро реагирующего рынка труда. При этом, несмотря на важность всех рыночных механизмов, регулирующая роль государства как посредника в экономическом развитии следует поддерживать и качественно улучшать.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Пришляк Е.А. Радько С.Г. Исследование факторов, влияющих на формирование человеческого капитала в Российской Федерации // *Управленческие науки*. – 2018. – № 2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-faktorov-vliyayuschih-na-formirovanie-chelovecheskogo-kapitala-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 01.05.2020).
2. Быченко Д.Ю. Методологические основы исследования человеческого потенциала // *Известия Саратовского университета. Сер. Социология. Политология*. Вып. 2. – 2011. – Т. 11. – С. 56–60.
3. Римашевская Н.М., Мигранова Л.А., Токсанбаева М.С. Человеческий и трудовой потенциал российских регионов // *Народонаселение*. – 2014. – № 3 (65). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-i-trudovoy-potentsial-rossiyskih-regionov> (дата обращения: 19.05.2020).
4. Тугускина Г.Н., Дорофеев В.Д. Исследование состояния человеческого капитала России // *Известия вузов. Поволжский регион. Общественные науки*. 2016. – № 4 (40). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-sostoyaniya-chelovecheskogo-kapitala-rossii> (дата обращения: 01.05.2020).

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА РЕСТОРАНОВ

Калистратова К.Д.

Магистрант

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: kse0804@mail.ru

Кривошеева Ю.О.

Магистрант

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: juliana.krivosheeva@yandex.ru

Потокина Е.С.

*Заместитель директора высшей школы менеджмента и технологий
инженерно-экономического факультета*

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: potokina1@mail.ru

Бобылев И.А.

К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: bob-ily@yandex.ru

Научный руководитель – Обущенко Т.Н.

К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: tatyanaobushenko@mail.ru

Проанализированы методы совершенствования системы управления мотивацией труда сотрудников ресторанов. Выявлены наиболее эффективные методы побуждения к работе персонала ресторанного сервиса: официантов, поваров, барменов, менеджеров.

Ключевые слова: мотивация персонала, материальное стимулирование, аттестация, система вознаграждения, ресторанный бизнес.

IMPROVING THE MANAGEMENT SYSTEM FOR RESTAURANT STAFF MOTIVATION

Kalistratova K.D.

Master student,

*Samara State Technical University,
Samara, Russia*

E-mail: kse0804@mail.ru

Krivosheeva Yu.O.

*Master student,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: juliana.krivosheeva@yandex.ru*

Potokina E.S.

*Deputy Director of the higher school of management and technology
of the faculty of Engineering and Economics,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: potokina1@mail.ru*

Bobylev I.A.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: bob-ily@yandex.ru*

Scientific supervisor – Obushenko T.N.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: tatyanaobushenko@mail.ru*

Methods of improving the management system of motivation of restaurant staff are analyzed. The most effective methods of encouraging restaurant service personnel to work: waiters, cooks, bartenders, managers

Key words: personnel motivation, financial incentives, certification, remuneration system, restaurant business.

Персонал ресторана состоит из руководителей, специалистов, служащих и рабочих. К руководителям относятся директор, главный бухгалтер, шеф-повар, главный товаровед, главный технолог, главный администратор зала и др., заместитель директора по коммерческим вопросам, менеджер. В число специалистов входят администратор, бухгалтер, товаровед, старший администратор торгового зала. К служащим относятся калькулятор, секретарь руководителя, экспедитор. Должности рабочих: официант, бармен, буфетчик, повар, контролер-кассир, кухонный рабочий, мойщик посуды, приготовитель коктейлей, приготовитель напитков и др.

Во всем мире в ресторанном бизнесе наблюдается текучесть персонала: здесь трудится молодежь, многие учатся и работают в целях накопления определенной суммы. Текучесть кадров влечет за собой экономические, кадровые, организационные, производственные потери.

До перехода к рыночной экономике в ресторанах применялась повременная и сдельная форма оплаты труда.

Повременная форма предусматривает оплату труда исходя из должностных окладов или тарифных ставок. Должностные оклады руководителям и специалистам устанавливались в зависимости от занимаемой должности и от того, к какой группе предприятий относился ресторан (по объему товарооборота). Должностные оклады заместителей руководителей, а также главных бухгалтеров устанавливаются на 10–30 процентов, а помощников руководителей – на 30–40 процентов ниже окладов соответствующих руководителей. Месячные оклады продавцов, контролеров-кассиров, кладовщиков зависели от того, к какой группе предприятий относился ресторан, и от категории работника (например, кассир 1, 2, 3 категории). На 10 процентов повышались тарифные ставки поварам, кондитерам и другим производственным рабочим кухни на предприятиях категорий «люкс», «высшая» и «первая», в городах с высокой интенсивностью труда. За звание «мастер-повар» или «мастер-кондитер» должностные оклады (тарифные ставки) повышались на 20 процентов.

Сдельная система оплаты труда предусматривала начисление заработной платы в зависимости от объема выполненных работ. Для поваров были установлены часовые тарифные ставки сдельщиков по шести разрядам.

Бестарифная система оплаты применялась при проведении банкетов. Комиссионная система оплаты труда основывалась на процентах от выручки.

Система премирования в общественном питании предполагала выплату ежемесячных премий за основные результаты деятельности, премии по итогам работы за год, единовременных премий за внедрение новых форм и методов обслуживания, за участие и победу в смотрах и конкурсах, специальных премий за экономию энергетических ресурсов [5].

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Так, например, официант 3 разряда должен знать правила обслуживания посетителей с простой и средней сложности сервировкой столов и несложным ассортиментом блюд. Официант 4-го разряда – правила обслуживания со сложной сервировкой столов в ресторанах, кафе, барах второй и первой категорий с приемом заказов от посетителей, оформлением и предъявлением им счетов, обслуживания свадеб, банкетов. Официант 5-го разряда обязан знать всё об особо сложной сервировке столов в ресторанах, кафе, барах высшей категории и категории люкс, обслуживании участников официальных приемов, переговоров, съездов, обслуживании иностранных туристов.

В современной экономике на основании ст. 135 ТК РФ заработная плата устанавливается работнику в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда. Она исчисляется исходя из размера тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок, при этом тарифная система носит рекомендательный характер. На основе характеристики работы и предъявляемых требований к профессиональным знаниям и навыкам составляется должностная ин-

струкция официанта, а также документы, требуемые для проведения собеседования и тестирования при приеме на работу.

В частности, в локальном порядке определяется размер средств, направляемых на оплату труда работников, принимается решение о выборе тарифной или бестарифной системы, вводятся различные доплаты и надбавки к заработной плате (не ниже установленных нормами ТК), разрабатываются положения о премировании и выплате вознаграждений по результатам работы за год.

Согласно теории Л. Портера и Э. Лоулера мотивация есть функция потребностей, ожидания справедливости вознаграждения. Результативность труда зависит от оценки ценности вознаграждения, приложенных усилий, оценки вероятности связи «усилие – вознаграждение», от характерных особенностей и потенциальных возможностей работника и самооценки последним своей роли.

Для сотрудников ресторана применимы в основном способы материальной мотивации. Помимо прямой материальной мотивации в стимулировании используется косвенная материальная мотивация – это социальный пакет, который предоставляется сотруднику в зависимости от уровня его должности, профессионализма, а также авторитета.

Создание материальных стимулов

Успех ресторанного бизнеса зависит от сочетания энтузиазма, мотивации и поощрения сотрудников. Когда сотрудники мотивированы, они чувствуют себя независимыми и работают более продуктивно. Материальное вознаграждение поднимает моральный дух и способствует росту производительности.

Мотивация – это процесс стимулирования конкретного человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение цели организации.

Мотив труда – внутреннее побуждение к трудовой деятельности в целях удовлетворения своих потребностей.

Создание эффективной системы мотивации персонала в настоящее время очень актуально в ресторанном бизнесе: усиливается борьба за профессиональные кадры на российском и зарубежных рынках, так как высококвалифицированные специалисты являются конкурентным преимуществом заведения перед другими ресторанами.

Система управления мотивацией – набор средств сбора сведений о подконтрольном объекте и средств воздействия на его поведение, предназначенный для достижения определённых целей.

Мотивационная программа – это система, позволяющая создать у персонала внутренний стимул к результативной и качественной трудовой деятельности.

Применяя процессно-ориентированный подход к управлению мотивацией, необходимо помнить, что основной целью такого подхода является непрерывное совершенствование бизнес-процессов, обеспечивающих улучшение всех показателей работы ресторана, повышение ее результативности и эффективности.

Мотивация работников и применяемые методы зависят как от конкретных потребностей работников, так и от уже сложившейся системы мотивирования в ресторане, особенностей бизнеса.

Стоит отметить, что премирование в ресторанном бизнесе является неотъемлемой частью материальной мотивации и предполагает как групповое, так и индивидуальное вознаграждение. Работники ресторана должны иметь представление о механизме начисления премий, а также четко понимать, что вознаграждение зависит от их личных заслуг и успешности группы в целом.

Мотивация на основе распределения прибыли – первый инструмент, который можно использовать, и эта система вознаграждения управляет сама собой. Эффективный мотиватор позволяет персоналу участвовать в бизнесе целенаправленно: сотрудник понимает, что чем больше зарабатывает компания, тем выше будет его зарплата в конце месяца или года. Совместное использование прибыли приводит к решению многих проблем внутри ресторанов, сотрудники часто следят за продуктивностью работы коллег и сообщают о более высокой удовлетворенности работой.

При этом считается, что премиальная система в том виде, в котором она существовала, уже изжила себя.

Стратегия выплаты вознаграждения определяет конкретные направления создания и развития организационных программ, обеспечивающих вознаграждение за те типы поведения и показатели эффективности, которые способствуют достижению главных организационных целей. Мотивация связывает увеличение личного дохода с повышением дохода ресторана. Минимизируется постоянная часть и увеличивается доля премиальной части в структуре фонда оплаты труда. При этом размер заработка сотрудников ресторана не ограничен жесткими рамками.

В этом случае следует говорить о многоуровневой системе мотивации. Так, например, официанты и бармены получают бонусы за личные продажи, премии за месяц, банкетные премии, процент от выручки ресторана за год.

В автоматизированную систему ресторана вносятся мотивационные программы и определяются: работники, участвующие в мотивационной программе, правила расчета премии, период действия мотивационной программы, блюда, на которые распространяется программа.

Персонал ресторана разделяют на сотрудников, осуществляющих личные продажи, и сотрудников, не осуществляющих таковых. Личные продажи имеют официант, бармен. Каждый в разной степени владеет методами взаимодействия с посетителями, которые позволяют узнать об их предпочтениях и предложить новинки, самые дорогостоящие блюда, реализовать максимально возможное количество блюд и получить бонусы.

Политика ресторана может быть направлена на увеличение среднего чека, в этом случае бонусы начисляют за увеличение суммы среднего чека. Величина

среднего чека по завершении какого-либо периода считается одним из ключевых показателей продаж. Средний чек позволяет спланировать выручку ресторана исходя из среднего количества посетителей.

Остальной персонал относится к группе не осуществляющих личные продажи.

Предлагаемые мотивационные программы для ресторана

1. Мотивационная программа выполнения плана по выручке

Участвуют:

а) Управляющий рестораном

Премия за превышение месячного плана по выручке (порога выручки):

сумма плановой выручки 360000 руб. – бонус 5 %;

сумма плановой выручки > 360000 руб. – бонус 7 %;

сумма плановой выручки > 720000 руб. – бонус 10 %.

б) Официант, бармен

Премия за превышение суммы по каждому чеку при выполнении плана товарооборота:

сумма продаж по чеку > 900 руб. – бонус за выручку по чеку – 27 руб.

Премия за превышение средней суммы чека за смену, в процентах:

средняя сумма продаж по чеку > 900 руб. – бонус 0,3 %;

средняя сумма продаж по чеку > 900–1000 руб. – бонус 0,5 %;

средняя сумма продаж по чеку > 1000 руб. – бонус 1 %.

Премия за каждый счет, начиная с 2000 рублей:

Сумма чека, тыс. руб.	2–4	4–6	6–8	8–10	10–12	Св.12
Премия официанта, руб.	60	120	180	240	300	360

в) Персонал смены

Премия от суммы продаж за кассовую смену:

сумма продаж > 10 000 руб. – бонус за выручку 2 %;

сумма продаж > 20 000 руб. – бонус за выручку 3 %;

сумма продаж > 30 000 руб. – бонус за выручку 4 %.

2. Мотивационная программа – премия за блюдо

Производственный персонал, официант, бармен

Мотивация продажи новинки меню, десертов, напитков, коктейлей.

Бонусы в виде процента от продаж.

Бонусы, зависящие от проданного количества.

Премия за продажу новинки меню на определенную сумму в пределах кассовой смены:

сумма продаж новинки меню > 4 000 руб. – бонус за проданное блюдо (порцию) 12 руб.;

сумма продаж новинки меню > 8 000 руб. – бонус за проданное блюдо (порцию) 18 руб.;

Премия за продажу определенного количества блюд в пределах кассовой смены:

количество проданных десертов >10 шт. – бонус за 10 десертов 400 руб.;

количество проданных десертов > 20 шт. – бонус за 20 десертов 800 руб.

Премия за продажу блюда в составе заказа:

продажа 1 коктейля в составе заказа – бонус 100 руб. за заказ.

3. Мотивационная программа по месту приготовления

а) Производственный персонал (повара), бармены

Мотивация продаж блюд с определенным местом приготовления

Премия за продажу блюд, приготовленных на мангале, на определенную сумму в пределах кассовой смены:

сумма продаж блюд на мангале > 5000 руб. – бонус 2 %;

сумма продаж блюд на мангале > 10 000 руб. – бонус 4 %.

Премия за продажу алкогольных коктейлей в барах с разной проходимостью в пределах кассовой смены:

количество проданных алкогольных коктейлей из бара с низкой проходимостью > 10шт. – бонус 15 руб.;

количество проданных алкогольных коктейлей из бара с высокой проходимостью > 20шт. – бонус 10 руб.

б) Все сотрудники смены, не осуществляющие личные продажи

Премия за превышение выручки за кассовую смену:

сумма выручки за смену (пороговое значение) 15000 руб. – фиксированный бонус 600 руб. (делится между всеми сотрудниками смены).

Период применения мотивационной программы ограничен. Премия за продажи определенного набора блюд может выплачиваться только в сезон. Ограничения вводятся и применительно к способам оплаты заказа: премия начисляется при условии, что оплата будет произведена определенным способом (не выплачивается, если оплатили подарочным сертификатом).

4. Мотивационная программа «Чаевые»

Чаевые – деньги, которые клиент добровольно отдает официанту сверх платы по счету в награду за хорошее обслуживание.

Премия в виде чаевых

В программе участвуют работники всей смены (по убывающей): официанты, бармены, повар, администратор, клининговый персонал.

Система вознаграждения сотрудников ресторана может предусматривать призы для самого быстрого / самого вежливого официанта, награды для шеф-

поваров, создавших блюда, которые становятся популярными, бонусы для шеф-поваров, которые сокращают количество отходов.

Вывод: Цель и задача мотивационных программ – повысить доходность ресторана и лояльность сотрудников. Важная задача системы мотивации труда состоит в выборе показателей и определении условий премирования, а также в экономическом обосновании премиальной системы. Мотивация сотрудников помогает увеличить эффективность работы, что приводит к улучшению качества оказываемых услуг.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдуразакова К.А. Теория человеческой мотивации Макклеланда // Ямальский вестник. – 2016. – № 3 (8). – С. 75–79.
2. Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О. Экономика труда: учебник. – М.: Юрайт, 2020. – 486 с.
3. Агафонова Е.В., Левенец Е.Б., Кобозева Е.М. Мотивация персонала на предприятиях общественного питания // Новая наука: Опыт, традиции, инновации. – 2016. – № 2 (65). – С. 185–187.
4. Акберов Р.Р. Эволюция концепции мотивации и стимулирования труда // Новая наука: Стратегии и векторы развития. – 2016. – № 5-3 (82). – С. 120–124.
5. Батраева Э.А. Экономика предприятия общественного питания: учебник и практикум для академического бакалавриата. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ООО «Электронное издательство Юрайт», 2019. – 390 с.
6. Мотивационные программы. – <https://ru.iiko.help/>

ОЦЕНКА КАДРОВЫХ РИСКОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Калмыкова О.Ю.

*К.п.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: oukalmiykova@mail.ru*

Соловова Н.В.

*Д.п.н., доцент,
профессор кафедры теории и методики профессионального образования,
начальник учебно-методического управления
Самарского национального исследовательского университета
им. академика С.П. Королева,
г. Самара, Россия
E-mail: solovova.nata@mail.ru*

Суханкина Н.В.

*К.п.н., доцент кафедры химии
Белорусского государственного педагогического университета им. Максима Танка,
г. Минск, Республика Беларусь
E-mail: sukhankina@inbox.ru*

Саушкина Е.С.

*Магистрант
Самарского национального исследовательского университета
им. академика С.П. Королева,
г. Самара, Россия
E-mail: ekaterina@saushkina.com*

Стратегической задачей образовательных организаций является создание системы управления кадровыми рисками в рамках кадровой политики. В статье проводится идентификация и оценка кадровых рисков, возникающих в процессе профессиональной адаптации педагогических работников.

Ключевые слова: образовательный процесс, кадровый риск, профессиональная адаптация, профиль кадрового риска, оценка кадрового риска, образовательная организация.

ASSESSMENT OF PERSONNEL RISKS ARISING IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL ADAPTATION OF TEACHERS OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

Kalmykova O.Yu.

*Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: oukalmiykova@mail.ru*

Solovova N.V.

*Doctor of Pedagogics, Associate Professor,
Professor, Department of Theory and Methods of Vocational Education,
Head of Teaching and Methodical Department,
Samara National Research University named after academician S.P. Korolev,
Samara, Russia
E-mail: solovova.nata@mail.ru*

Sukhankina N.V.

*Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor,
Chemistry Department,
Belarusian State Pedagogical University named after M. Tank,
Minsk, Republic of Belarus
E-mail: sukhankina@mail.ru*

Saushkina E.S.

*Master student,
Samara National Research University named after academician S.P. Korolev,
Samara, Russia
E-mail: ekaterina@saushkina.com*

The strategic objective of educational organizations is to create a personnel risk management system within the framework of personnel policy. The article identifies and evaluates personnel risks arising in the process of professional adaptation of teachers.

Key words: educational process, personnel risk, professional adaptation, personnel risk profile, personnel risk assessment, educational organization.

Качество образовательных услуг определяется не только материально-технической базой образовательной организации, но уровнем развития кадрового потенциала. В современных социально-экономических условиях внедрения в образовательный процесс инновационных методик обучения, одной из причин снижения эффективности и производительности труда педагогических работников может являться низкий уровень компетентности в области использования дистанционных и цифровых технологий, профессиональной, методической, конфликтологической компетентностей. Данные факторы активизируют возникновение различных кадровых рисков образовательной организации: рисков системы управления персоналом и рисков поведения (действия или бездействия) педагогических работников. Кадровые риски создают питательную среду для проявления деструктивных конфликтных ситуаций и повышения уровня профессионального стресса педагогических работников. Стратегической задачей образовательных организаций является создание системы управления кадровыми рисками в рамках кадровой политики.

Как показал анализ научных публикаций по тематике исследования, для организаций различной сферы деятельности наибольший процент составляют риски поведения персонала [1]. Проблема идентификации внешних и внутренних факторов и профилактики кадровых рисков современной образовательной

организации отражает возрастающее значение человеческих ресурсов в реализации государственных инновационных стратегий. Сформировав систему управления кадровыми рисками, образовательная организация качественно повлияет на эффективность и производительность труда педагогических работников, так как улучшит морально-психологический климат в трудовом коллективе, снизит уровень деструктивной конфликтности и организационного стресса, актуализирует кадровый потенциал и сформирует образцы культуры трудового поведения персонала.

Одной из проблем в процессе реализации кадровой политики образовательных организаций является отсутствие или неэффективная стратегия профессиональной адаптации молодых преподавателей с точки зрения целостной системы управления персоналом и учета специфики решаемых образовательных задач. Персонал организации, от которого зависит качество предоставляемых образовательных услуг, также представляется в качестве потенциального источника различных видов кадровых рисков. Специалисты службы управления персоналом должны своевременно идентифицировать, классифицировать, оценивать риски образовательной организации, что позволит эксперту сформировать профиль кадровых рисков и выбрать эффективные методики управления [2].

Службе управления персоналом, линейным и функциональным руководителям подразделений образовательной организации необходимо формировать и своевременно осуществлять комплекс кадровых мероприятий, направленных на повышение эффективности стратегии профессиональной адаптации молодых преподавателей.

В последнее время в литературе по управлению персоналом появилось большое количество научных публикаций, в которых анализируются проблемы управления рисками персонала в организации. Реализация системы управления кадровыми рисками раскрывается в научных публикациях Н.Б. Ермасовой, Т.П. Костюковой, И.А. Лысенко, Н.Н. Малашихиной, А.Е. Митрофановой, Е.С. Нечаевой, А.Я. Кибанова и др. [3, 4, 5, 6, 7, 8, 9].

В исследовании автор анализирует принципы и формирует методику управления рисками образовательного учреждения в целях профилактики факторов рисков персонала образовательной организации [5]. В работе Лысенко И.А. сформирован каталог потенциальных факторов риска, на основе которого была разработана методика управления рисками в образовательной организации. Проанализированы методы математического моделирования в социально-экономических системах, позволяющие осуществить объективную оценку внешних и внутренних кадровых рисков образовательной организации.

Новикова И.И. в исследовании «Управление рисками в деятельности высших учебных заведений» проанализировала комплекс внешних и внутренних факторов, инициирующих возникновение кадровых рисков в вузах [10]. Автором осуществлена классификация кадровых рисков, возникающих в организа-

ционной среде вуза с учетом специфики оказываемых образовательных услуг; определены основные свойства кадровых рисков в образовательных организациях (альтернативность, противоречивость, неопределенность ситуаций). Проведенный в исследовании экспертный опрос позволил определить ключевые рискообразующие факторы, примером одного из них является отсутствие стратегии развития вуза.

Автор исследования «Риск-менеджмент в управлении качеством образования в вузе» анализирует специфику реализации принципов и методов кадрового риск – менеджмента в целях повышения качества оказываемых образовательных услуг [11]. Центральную часть в исследовании занимает определение групп внутренних, внешних и пограничных рисков, характерных для образовательной среды вуза. Костюкова Т.П., Лысенко И.А. в исследовании «Модель управления рисками образовательного учреждения» предлагают свою классификацию кадровых рисков и на ее основе формируют подход по управлению рисками образовательного учреждения [4].

Москаленко Е.А. в работе «Мониторинг кадровых рисков в образовательном учреждении» определяет основные аспекты объективной оценки уровня кадровых рисков образовательного учреждения и обоснованного принятия управленческих решений для их минимизации [12].

Елагина М.Ю. и Звездина Г.П. в исследовании [13]. Анализируют влияние инновационных рисков на трудовое поведение руководителей образовательной организации и их подчиненных. Авторами сформирована модель профессиональной компетентности руководителя инноваций в современных условиях. Рекичинская Е.А. в исследовании [14] анализируются цели и принципы управления рисками в организационной среде образовательного учреждения. Автором предлагаются способы минимизации кадровых рисков: избегание, перенос, снижение и принятие рисков. На основе проведенного исследования приводится пример составления плана кадровых мероприятий для снижения рисков персонала образовательного учреждения.

В работе «Актуальные кадровые риски в дошкольном образовании» автор утверждает, что новшества влекут за собой возникновение различных рисков, связанных с человеческими ресурсами образовательного учреждения [15]. Автором определены кадровые риски, характерные для дошкольных образовательных учреждений и осуществлена их классификация. В проанализированных работах отмечается большое значение проблемы внедрения методики управления кадровыми рисками в образовательных организациях.

Для эффективной работы с персоналом организации, необходимо знать каким кадровым рискам, наиболее подвержена организация. В исследуемой образовательной организации был проведен анализ кадровых рисков:

– неоптимальный количественный и качественный состав (ошибки в кадровом планировании);

- низкий уровень лояльности и настроения работников по отношению к образовательной организации;
- неэффективные методы профилактики профессионального стресса педагогических работников и разрешения трудовых конфликтов;
- низкий уровень мотивации персонала;
- неэффективные программы и мероприятия в области социальной политики образовательной организации;
- формирование кадровой политики без учета стратегии развития образовательной организации;
- отсутствие нормативного управления кадровыми рисками и кадровой безопасности в образовательной организации;
- плохие коммуникационные каналы в организации.

Анализируя представленные данные, можно сделать вывод о том, что большинство угроз представлены в подсистеме развития организационной структуры. Самым весомым риском в данной подсистеме является отсутствие службы управления персоналом, что влечет за собой большинство выявленных рисков системы управления персоналом и рисков персонала.

Помимо рисков в организационной структуре можно выделить еще две рискогенные составляющие, отмеченные экспертами в нескольких отделах образовательной организации. Первый риск относится к избыточному численному составу педагогических работников, что обусловлено в данной организации муниципальным заданием на оптимизацию количественного состава персонала. Второй риск состоит в неэффективной системе профессиональной адаптации молодых педагогических работников.

На первом этапе управления кадровыми рисками в образовательной организации необходимо осуществить идентификацию факторов риска и оценить риски персонала и системы управления персоналом. Одним из инструментов оценки кадровых рисков в образовательной организации является карта рисков, составленная на основе результатов экспертной оценки. к кадровому риску в образовательной организации. Также эффективным инструментом является профиль кадровых рисков, который может быть представлен в виде ранжированного перечня кадровых рисков, оцениваемых по критериям вероятности и величины последствий их функционального проявления [1, 2]. Профиль кадровых рисков, представленный в табл. 1, является характеристикой рискового облика исследуемой образовательной организации. По итогам ранжирования факторов кадровых рисков, можно выстроить риски образовательной организации по степени важности: риски деловой оценки персонала; риски неэффективной профессиональной адаптации; риски системы информационного обеспечения; социально-психологические риски поведения персонала; коммуникативные риски; риски, связанные с социально-трудовыми отношениями в организации.

Профиль внутренних кадровых рисков образовательной организации

Риски системы управления персоналом (СУП) и риски поведения персонала	Оценка значимости фактора	Оценка частоты проявления	Итог оценки риска
Риски СУП исследуемой образовательной организации			
риски кадрового планирования	4	3	7
риски кадрового маркетинга	5	5	10
риски системы социально-трудовых отношений	8	7	15
риски организации труда педагогических работников	5	3	8
риски мотивационного поведения педагогических работников	6	7	13
риски текущей оценки и аттестации педагогических работников	9	9	18
риски подготовки, переподготовки, повышения квалификации и профессионального развития педагогических работников	5	2	7
риски социального развития педагогических работников	3	1	4
риски неэффективной организационной структуры образовательной организации	6	3	9
риски правового обеспечения	4	4	8
риски неэффективной профессиональной адаптации	9	7	17
риски информационного обеспечения	7	9	16
Риски персонала исследуемой образовательной организации			
биологические риски	2	4	6
социально-психологические риски	9	7	16
коммуникативные риски	8	8	16
моральные риски	5	4	9
интеллектуальные риски	3	4	7
риски неблагонадежности	3	7	10

Таким образом, необходимо совершенствовать систему профессиональной адаптации в исследуемой образовательной организации.

В табл. 2 описаны кадровые риски, которые могут возникнуть в образовательной организации в процессе совершенствования системы профессиональной адаптации педагогических работников.

Руководитель организации должен осознать необходимость формирования интегрированной программы управления рисками в области управления персоналом. С этой целью в организации должна быть разработана программа кадрового риск-менеджмента.

Профилактика кадровых рисков, возникающих в процессе совершенствования профессиональной адаптации педагогических работников

№	Риски СУП и риски поведения персонала образовательной организации	Рекомендации по профилактике кадровых рисков
1	2	3
1	Риск низкого уровня сформированности управленческой компетентности специалиста службы УП	<ul style="list-style-type: none"> – повышение уровня управленческой компетентности специалиста службы УП в вопросах организации и проведения мероприятий по профессиональной адаптации педагогических работников; – формирование благоприятной образовательной среды по повышению уровня конфликтологической компетентности работников и специалистов СУП; – проведение обучающих и внутрикорпоративных тренингов, внедрение системы наставничества и др.)
2	Риск недостаточного финансирования процесса совершенствования системы профессиональной адаптации работников образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> – проанализировать все виды ресурсов, необходимых для совершенствования системы профессиональной адаптации работников образовательной организации; – определить состав нормативно-регламентирующих документов стратегии профессиональной адаптации работников образовательной организации
3	Риск неэффективности системы профессиональной адаптации работников образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> – четко проработать принципы, методы и кадровые мероприятия системы профессиональной адаптации работников образовательной организации; – проводить опросы, беседы с педагогическими работниками по вопросам кадровых мероприятий по совершенствованию системы профессиональной адаптации; – сформировать стратегические и тактические планы мероприятий по совершенствованию стратегии профессиональной адаптации работников образовательной организации; – провести диагностику и составить прогнозы, показывающие направления развития системы профессиональной адаптации
4	Риск отрицательной экономической эффективности процесса совершенствования системы профессиональной адаптации работников	<ul style="list-style-type: none"> – провести расчет социально-экономического эффекта от внедрения мероприятий по совершенствованию профессиональной адаптации работников образовательной организации; – определить объем необходимых ресурсов и сформировать организационно-методические рекомендации;
5	Риск отрицательной социальной эффективности процесса совершенствования профессиональной адаптации работников	<ul style="list-style-type: none"> – разработать методы стимулирования персонала к кадровым инновациям; – проводить мониторинг процесса совершенствования системы профессиональной адаптации работников

1	2	3
6	Риск отторжения кадровых мероприятий по совершенствованию системы профессиональной адаптации работниками образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> – сформировать систему конфликтологического консультирования работников организации; – создать эффективные коммуникационные каналы делового общения в организации; – создать благоприятную обучающую среду по формированию конфликтологической и этической компетентности руководителей и педагогических работников; – создать школу наставников в образовательной организации

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Митрофанова А.Е. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков в организации // Электронный журнал «Вестник Московского государственного областного университета» – М.: МГОУ, 2013 – № 2. – [Электронный ресурс] URL: http://vestnikmgou.ru/vipuski/2013_2/stati/ekonomika/mitrofanova.html.
2. Митрофанова А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации: автореф. дис. канд. экон. наук – М., 2013. – 28 с.
3. Ермасова Н.Б., Никитин А. Факторы, влияющие на инновационную активность организаций // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. – 2014. – № 3. – С. 80–84.
4. Костюкова Т.П., Лысенко И.А. Модель управления рисками образовательного учреждения // Информационно-управляющие системы. – 2011. – № 2-51. – С. 73–76.
5. Лысенко И.А. Механизмы и модели процесса управления рисками многопрофильного образовательного учреждения: дис. ... канд. техн. наук. 05.13.10. – Уфа, 2012. – 146 с.
6. Захаров Д.К., Митрофанова А.Е. Управляй текучестью персонала – или проиграешь // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – № 4. – С. 15–26.
7. Митрофанова А.Е. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации // Компетентность. – 2013. – № 3. – С. 11–23.
8. Нечаева Е.С. Анализ и прогнозирование кадровых рисков в организациях // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. – 2013. – С. 55–58.
9. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 223 с.
10. Новикова И.И. Управление рисками в деятельности высших учебных заведений: дис. ... канд. экон. наук. 08.00.05. – М., 2008. – 115 с.
11. Опфер Е.А. Риск-менеджмент в управлении качеством образования в вузе // Высшее образование в России. – 2015. – № 10. – С. 84–91.
12. Москаленко Е.А. Мониторинг кадровых рисков в образовательном учреждении // Сборник научных трудов по материалам III Международного форума «Профессиональная самореализация личности в современном социуме». – 2014. – С. 99–105.
13. Елагина М.Ю., Звезда Г.П. Управление персоналом образовательной организации с учетом инновационных рисков // сборник статей международной научно-практической конференции «Трансформация закупочной системы и современное публичное управление». – 2015. – С. 120–122.
14. Рекичинская Е.А. Использование риск-менеджмента в образовательной деятельности школы // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2016. – № 5. – С. 52–59.
15. Шарагулова К.М. Актуальные кадровые риски в дошкольном образовании // Молодой ученый. – 2014. – № 8. – С. 901–903.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНЦИЙ

Комова А.Д.

Магистрант

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: nastya.kotova01@mail.ru

Потокина Е.С.

*Заместитель директора высшей школы менеджмента и технологий
инженерно-экономического факультета*

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: potokina1@mail.ru

Кузьмина К.В.

*Главный консультант управления профессионального образования, науки
и кадрового обеспечения отрасли министерства образования и науки Самарской области,
г. Самара, Россия*

Лагута И.В.

*Старший преподаватель архитектурно-строительной академии
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: college@samgtu.ru

Обушенко Т.Н.

*К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: tatyanaobushenko@mail.ru

В статье изложены результаты научного исследования компетенций начальника отдела кадров промышленного предприятия. Обосновывается необходимость проектирования матрицы компетенций, визуализирующей способности для решения профессиональных задач, корпоративных задач, личностные способности и способности обеспечения безопасности компании.

Ключевые слова: промышленное предприятие, отдел кадров, профессиональные компетенции, корпоративные компетенции, личностные компетенции, безопасность для компании.

IMPROVING TECHNOLOGIES FOR EVALUATING PERSONNEL BASED ON COMPETENCIES

Kotova A.D.

Master student,

*Samara State Technical University,
Samara, Russia*

E-mail: nastya.kotova01@mail.ru

Potokina E.S.

*Deputy Director of the higher school of management and technology
of the faculty of Engineering and Economics,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: potokina1@mail.ru*

Kuzmina K.V.

*Chief consultant office of vocational education,
scientific and staff assistance of the Ministry of education and science of the Samara region,
Samara, Russia*

Laguta I.V.

*Senior Lecturer, Architectural Construction Academy,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: college@samgtu.ru*

Scientific supervisor – Obushchenko T.N.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: tatyanaobushenko@mail.ru*

The article presents the results of a scientific study of the competence of the head of the personnel Department of an industrial enterprise. The author substantiates the need to design a competence matrix that visualizes the ability to solve professional tasks, corporate tasks, personal abilities and security abilities for the company.

Key words: industrial enterprise, personnel Department, professional competence, corporate competence, personal competence, security for the company.

Функции, выполняемые начальником отдела кадров предприятия по производству пиротехнических изделий и дымного пороха, относятся к управленческой деятельности, в рамках которой осуществляется планирование, постановка производственных задач, создание системы измерения работы и контроля за выполнением заданий, а также управление людьми – кадровая политика, обучение, информирование, мотивация персонала и др.

В традиционном понимании роль отдела кадров в общей системе управления промышленным предприятием заключается в комплектовании его кадрами с требующимися специальностями и квалификацией.

Компетенция – совокупность характеристик работника, определяющая эффективность выполнения им своей деятельности [1].

Компетенции описываются через совокупность навыков, качеств и свойств личности, которые должны быть формализованы и измеряемы.

Компетентность – это специфическая способность, необходимая для эффективного выполнения конкретного действия в конкретной предметной облас-

ти, предполагающая наличие узкоспециальных знаний, особого рода предметных навыков, способов мышления, а также понимание ответственности за свои действия.

В данной статье авторы рассматривают компетентность как способность, необходимую для решения рабочих задач и для получения необходимых результатов работы, а компетенцию – как способность, отражающую необходимые стандарты поведения.

Подбор персонала будет более продуктивным в условиях использования оценки профессионализма претендента, способностей к управленческой деятельности, умения работать на общий результат предприятия, личностных организаторских способностей, готовности быть лояльным к предприятию [2].

Компетентностный подход к оценке начальника отдела кадров: на должность отбирается человек, способный решать вопросы организации комплектования промышленного предприятия кадрами, оперативного управления персоналом, стратегического планирования потребности в персонале, кадрового делопроизводства, составления кадровой отчетности и обладающий для этого достаточным уровнем знаний, умений, навыков и опытом работы.

Матрица компетенций рекомендуется для планирования продвижения сотрудников по служебной лестнице (карты профессионального развития), разработки требований к претенденту при составлении профиля должности, составлении на предприятии плана обучения и развития персонала, для разработки программ обучения, для определения эффективности деятельности специалиста (оценки персонала) [2].

С нашей точки зрения, наиболее оправданно для начальника отдела кадров промышленного предприятия структурировать матрицу компетенций по четырем блокам:

- 1 блок. Профессиональные компетенции
- 2 блок. Корпоративные компетенции
- 3 блок. Личностные компетенции
- 4 блок. Безопасность для компании

Под профессиональной компетенцией понимается личная способность решать широкие профессиональные задачи и готовность к профессиональной деятельности в меняющихся условиях, непредсказуемых сложных ситуациях [3].

В качестве одного из основных критериев оценки персонала при подборе и расстановке кадров, назначениях и перемещениях выступает уровень профессиональной подготовки и квалификация, поэтому в данную группу компетенций включены требования к профессиональным характеристикам.

Начальник отдела кадров принимает участие в разработке кадровой политики и корпоративных стандартов, в разработке и внедрении организационной структуры предприятия. Основными задачами кадровой политики являются социально-психологическая диагностика, анализ и регулирование групповых и межличностных взаимоотношений, отношений руководителя и подчиненных,

управление производственными и социальными конфликтами и стрессами, информационное обеспечение кадрового управления, управления занятостью, оценка и подбор кандидатов на вакантные должности, анализ кадрового потенциала и потребности в персонале, маркетинг кадров, планирование и контроль деловой карьеры, профессиональная и социально-психологическая адаптация работников, управление трудовой мотивацией, регулирование правовых вопросов в сфере трудовых отношений, соблюдение требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда.

Любое делопроизводство, в том числе кадровое, требует умения разбираться в формах кадровых документов, их заполнения и проверки на предмет соответствия требованиям трудового законодательства. На предприятии организуется табельный учет, составляются и исполняются графики отпусков. Контролируется состояние трудовой дисциплины в подразделениях предприятия и соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка. Обеспечивается составление отчетности по учету личного состава и работе с кадрами. Организуется своевременное оформление приема, перевода и увольнения сотрудников.

В работе начальника отдела кадров есть аспект, связанный с подбором, отбором и адаптацией персонала. Он должен контролировать правильность использования работников в подразделениях предприятия, вместе с руководителями структурных подразделений организовывать мероприятия по адаптации к производственной деятельности, проведение стажировок сотрудников.

Потребность в обучении персонала обнаруживается при приеме на работу, в период прохождения испытательного срока, в процессе оценки и аттестации персонала, в период технологических, организационных изменений внутри компании. Начальник отдела кадров разрабатывает и реализует программы обучения и развития персонала, обращая своё внимание на наиболее эффективные способы подготовки внутри компании специалистов, способных при необходимости занять руководящие должности различного уровня. В задачи входит создание резерва для выдвижения на вышестоящие должности.

Методы оценки персонала – это способы, с помощью которых оцениваются квалификация, личные и деловые качества сотрудников. Начальник отдела кадров должен владеть как традиционными, проверенными временем и повсеместно применяемыми методами, так и инновационными методами оценки, которые только находят широкое применение.

На промышленном предприятии используется материальная и нематериальная мотивация персонала, это обязывает HR-менеджеров высшего уровня знать теории мотивации, пути и методы формирования системы мотивации, управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью.

Начальник отдела кадров должен быть осведомлен о технологических особенностях производства пиротехнических изделий и дымного пороха, об особенностях организации труда на своем предприятии и владеть методами исследования трудовых процессов.

Автоматизированное рабочее место кадровика – это рабочее место, которое оснащено компьютерами и оргтехникой, обеспечивающими автоматизацию операций учетного процесса при выполнении профессиональных функций. В настоящее время создано программное обеспечение по заработной плате и управлению персоналом, а также программы, содержащие базы данных по дисциплине труда. Персоналу отдела кадров потребуются навыки организации удаленного доступа и онлайн-взаимодействия – собеседование через Skype, заполнение электронных бланков анкет, трансляция электронных копий персональных документов. Используется внутренняя сеть Интранет для обратной связи и участия сотрудников в обсуждении значимых проблем.

Дескрипторное описание профессиональных компетенций начальника отдела кадров представлено в табл. 1.

Таблица 1

**Профессиональные компетенции начальника отдела кадров
промышленного предприятия**

№	Компетенция	Критерии
ПК-1	Разработка системы управления персоналом организации	Способность разрабатывать и внедрять кадровую политику, корпоративные стандарты, организационную структуру в соответствии со стратегическими планами организации. Способность организовать разработку прогнозов, определение текущей и перспективной потребности в кадрах
ПК-2	Кадровое производство и кадровый учет	Способность организовать кадровое делопроизводство и кадровый учет. Способность разрабатывать процедуры регулирования трудовых отношений и сопровождающую документацию. Способность организовать прием, увольнение, перевод на другую работу и перемещение персонала в соответствии с ТК РФ. Способность организовать своевременную обработку и предоставление кадровой информации
ПК-3	Поиск, подбор и адаптация персонала	Способность разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора персонала
ПК-4	Организация обучения и развития персонала	Способность разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала
ПК-5	Организация оценки персонала	Способность организовать и внедрить оценку персонала промышленного предприятия
ПК-6	Разработка и внедрение политики мотивации и стимулирования	Способность разработать и внедрить методы диагностики системы мотивации
ПК-7	Исследование трудовых процессов	Способность исследовать трудовые процессы на промышленном предприятии. Способность исследовать основные трудовые показатели в области организации труда персонала. Способность применять методы нормирования труда и расчетов численности персонала
ПК-8	Современные информационные технологии	Способность использовать информационные технологии в кадровой работе

В блоке корпоративных компетенций работодатель выражает требования ко всем сотрудникам: безупречное выполнение своих обязанностей, освоение и использование новых знаний и навыков, умение успешно работать совместно с другими сотрудниками, понимание работником своих целей и задач и способность добиваться их реализации. Для персонала, занятого в процессе производства пиротехнических изделий и дымного пороха, общие корпоративные требования наполняются конкретным содержанием [2].

Начальник отдела кадров должен стремиться к совершенствованию и инновациям. При оценке персонала необходимо применять современные методы «360 градусов», «ассесмент-центр». В сферу обучения персонала пришли такие методы, как дистанционное обучение, наставничество, обучение действием, обучение в рабочих группах, метафорическая игра, коучинг, деловые и ролевые игры. Маркетинг персонала помогает исследовать рынок труда, чтобы привлечь нужных предприятию специалистов и способствовать эффективному развитию бизнеса. В мотивации персонала применяется грейдинг. Об инновационных технологиях можно узнать на различных семинарах, симпозиумах и форумах по управлению персоналом, где происходит обмен опытом.

Начальник отдела кадров должен обладать организационными навыками и навыками планирования. Максимальный подход тайм-менеджмента – находить время для выполнения задач, минимальный – достигать необходимых результатов с минимальными сроками и потерями времени. Координация – достижение согласованности в работе путем установления рациональных связей между структурными подразделениями и внутри коллектива отдела кадров в зависимости от координируемых процессов. Начальник отдела кадров может передать часть функций другим сотрудникам для достижения конкретных целей организации – делегировать полномочия. Рациональная организация достигается также путем мониторинга бизнес-процессов, разработки планов работы, расстановки приоритетов. Контролируется исполнение постановлений, приказов и распоряжений руководителя предприятия по вопросам кадровой политики и работы с персоналом.

Любой управленец должен обладать навыками коммуникации. Кадровая служба работает с людьми, имеющими различные черты и свойства характера, профессии, образование, уровень культуры, интересы, пристрастия. Кадровый работник должен уметь вести беседу, слушать и понимать собеседника.

Когнитивные компетенции включают не только официальные знания, но и аналитическое мышление. Начальник отдела кадров проводит систематический анализ кадровой работы, разрабатывает предложения по ее улучшению: анализируются процессы, требующиеся для достижения плановых показателей численности, структуры и качества персонала, проводится анализ эффективности системы отношений с партнерами, анализируются кадровые риски, на основании анализа отчетов по оценке и аттестации персонала составляется план развития сотрудников.

Стратегическое управление персоналом промышленного предприятия – это управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала с учетом происходящих и предстоящих изменений во внешней и внутренней среде организации, позволяющее ей выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе. Кадровый потенциал является стратегическим фактором успеха промышленного предприятия, способствует устойчивому развитию организации в долгосрочном периоде. В основе работы кадровой службы должна лежать продуманная стратегия использования человеческих ресурсов, основанная на рыночных принципах хозяйствования. Менеджер, обладающий стратегическим мышлением, наблюдает за глобальными мировыми трендами в сфере бизнеса предприятия, в экономике в целом, на рынке труда, демонстрирует широкий взгляд на проблемы и прогнозирует их последствия.

Кадровой службе приходится взаимодействовать с представителями органов, контролирующими соблюдение трудового законодательства, соблюдение правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на объектах промышленности, и других надзорных органов. Начальник отдела кадров имеет представление о стандартах, принятых в компании в отношении контролируемых органов, действует в соответствии с этими стандартами.

Кадровая служба не участвует напрямую в управлении основной деятельностью сотрудников организации, а помогает руководителям всех уровней решать вопросы, связанные с наймом, перемещением, увольнением, обучением, социальным обеспечением персонала, и ряд других вопросов. Поэтому оптимальным является сочетание полномочий линейных руководителей организации и специалистов по персоналу на основе их совместной ответственности. В бухгалтерию предприятия передают документы и копии приказов об увольнении, зачислении на работу, о командировках, отпусках, поощрениях либо штрафных санкциях для сотрудников. Юридический отдел снабжает сотрудников отдела кадров информацией о последних изменениях в действующем законодательстве, предоставляет всестороннюю правовую поддержку. Для выполнения поставленных задач устанавливаются и поддерживаются нужные контакты с другими людьми, выбирается стиль поведения, адекватный ситуации. Важным качеством кадрового работника является умение работать в команде, разрешать конфликты.

В процессе исследования корпоративных компетенций начальника отдела кадров были выявлены следующие компетенции, которые оказывают наиболее эффективное влияние на работу (табл. 2).

В блоке личностных компетенций отмечаются относительно устойчивые характеристики личности, связанные с эффективным выполнением работы. Качества личности, которые играют особо значимую роль для руководителя отдела кадров: лидерские качества, стрессоустойчивость, высокая трудоспособность, высокая адаптивность, гибкость.

Корпоративные компетенции начальника отдела кадров промышленного предприятия

№	Компетенция	Критерии
КК-1	Стремление к совершенствованию и инновациям	Способность получать новые знания о последних тенденциях рынка труда, изучать литературу по специфике своей отрасли. Способность находить и применять новые методы поиска и подбора персонала. Способность адаптировать и внедрять новые технологии и инструменты управления персоналом, передовой отечественный и зарубежный опыт работы с персоналом
КК-2	Планирование и организация	Способность организовать и координировать работу отдела кадров. Способность планировать, составлять графики и контролировать их исполнение
КК-3	Коммуникабельность, грамотная речь	Способность к коммуникации. Способность составлять деловые письма и документы
КК-4	Анализ и решение проблем	Способность анализировать рынок труда, способность анализировать причины текучести персонала, способность анализировать результаты оценки персонала. Способность анализировать кадровые риски. Способность разработать предложения по улучшению кадровой работы
КК-5	Стратегическое мышление	Способность демонстрировать широкий взгляд на проблемы, события и предвидеть, какое значение они будут иметь в будущем и к каким последствиям приведут. Способность содействовать устойчивому развитию организации в долгосрочном периоде
КК-6	Взаимодействие с контролирующими органами и партнерами	Способность взаимодействовать с контролирующими органами, структурами, учебными заведениями. При взаимодействии с людьми проявляет тактичность и понимание особенностей работы партнеров
КК-7	Работа в команде	Способность согласованно работать с руководством, способность организовать взаимодействие с другими отделами, способность находить общий язык с коллегами. Успешно включается в работу команд

Как лидер руководитель должен быть источником компетентной информации, его мнение должно обладать наибольшим весом, не имеющий авторитета не будет всерьез восприниматься коллективом. Как официальный представитель всего коллектива он должен защищать его интересы, заниматься регулированием деловых и личных отношений, именно лидер может разрешить затяжные конфликты, существующие в коллективе.

Стрессоустойчивая личность выбирает оптимальную линию поведения в стрессовых условиях, под которыми можно понимать недостаток времени, давление, прессинг, длительную работу над выполнением однообразных или трудоемких заданий. Руководитель отдела кадров контролирует эмоции, конструктивно реагирует на проблемы, не допуская негативного развития ситуации.

Гибкость руководителя – это маневренность, приспособляемость, умение реагировать на изменения. Профессиональная гибкость обеспечивает адаптивность с точки зрения навыков и обязанностей.

Работоспособность – свойство, определяемое состоянием физиологических и психических функций и характеризующее способность выполнять определенную деятельность с требуемым качеством и в течение требуемого интервала времени.

Дисциплинированный сотрудник признает незыблемость норм, понимает важность соблюдения правил, четко соблюдает инструкции, просит совета у вышестоящего руководства в ситуации, когда существующие правила и порядки должны быть нарушены, всегда осведомлен об изменениях в нормативах, процедурах и методах, четко видит границы своей компетенции, положения и полномочий (табл. 3).

Таблица 3

Личностные компетенции начальника отдела кадров промышленного предприятия

№	Компетенция	Критерии
ЛК-1	Лидерство	Способен владеть компетентной информацией, способен иметь собственное мнение, способен создать авторитет в коллективе, способен регулировать деловые и личностные отношения в коллективе
ЛК-2	Стрессоустойчивость	Способность проявлять стабильность в работе и контролировать свое поведение, работая в стрессовых ситуациях
ЛК-3	Адаптивность, гибкость	Способность адаптировать свои методы работы и стиль поведения в соответствии с требованиями изменившейся ситуации. Помогает другим адаптироваться к изменениям
ЛК-4	Работоспособность	Способность выполнять работу с требуемым качеством в установленное время
ЛК-5	Дисциплинированность	Способность соблюдать правила, нормы, инструкции

Блок компетенций по обеспечению безопасности компании предполагает наличие таких качеств, как лояльность, способность ставить цели на долгосрочную работу в компании, не разглашать персональные данные.

Проблема кадровой безопасности связана с лояльностью и надежностью персонала, социально-психологической установкой работника на корректное, уважительное отношение к руководству, принятие и соблюдение корпоративных норм и правил.

Оценивается способность ставить долгосрочные цели, готовность планировать дальнейшую карьеру в данной организации, готовность соблюдать ранее принятые договоренности.

Сотрудники отдела кадров должны придерживаться правил и приемов по сохранности персонализированной информации. Принимаются обязательства о неразглашении персональных данных работников (табл. 4).

Компетенции безопасности для компании

№	Компетенция	Критерии
БК-1	Лояльность к работодателю	Способность проявлять уважительное, корректное отношение к компании и руководству
БК-2	Ориентация на длительную работу в компании	Способность ставить долгосрочные цели, готовность планировать дальнейшую карьеру в данной организации, готовность соблюдать ранее принятые договоренности
БК-3	Обеспечение конфиденциальности персональных данных	Способность использовать персональные данные исключительно по назначению

Вывод. На выходе получаем результат, который выражается в трудовом поведении начальника отдела кадров, сформировавшемся под влиянием всех факторов. Это позволит дать объективную оценку уровню проявления компетенций в области кадровой работы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Концепция компетентного подхода в управлении персоналом: монография / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. – М.: НИЦ ИНФРА-М., 2016. – 156 с.
2. Обущенко Т.Н. Компетентный подход к оценке заведующего кондитерским производством // Наукovedение. – Т. 8. – № 6 (2016). – <http://naukovedenie.ru/PDF/EVN616.pdf> (дата обращения: 29.05.2020).
3. Компетентный подход: пути реализации: монография / Г.П. Гагаринская, В.П. Гарькин, Е.Н. Живицкая, О.Ю. Калмыкова, Н.В. Соловова. – Самара: Универс групп, 2008. – 258 с.

НЕПРЕРЫВНОЕ РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Кузнецова И.Г.

*К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: irenekuz@yandex.ru*

Бобылев И.А.

*К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: bob-ily@yandex.ru*

Фалеева М.Г.

*Магистрант
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: mariafaleeva@mail.ru*

В работе представлены результаты исследования современных тенденций инновационной экономики и их влияния на формирование человеческого капитала; обозначены особенности инновационной экономики. Также рассмотрены проблемы формирования человеческого капитала в России; обозначены принципы, на которых базируется инновационный характер экономики. Обозначен ряд актуальных требований к формированию человеческого капитала в инновационной экономике. Проанализированы факторы, оказывающие влияние на развитие человеческого капитала. Выделены проблемы, препятствующие развитию интеллектуального капитала России.

Ключевые слова: человеческий капитал, инновационная экономика, наука и образование, инвестиции в человеческий капитал.

CONTINUOUS DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN INNOVATIVE ECONOMY

Kuznetcova I.G.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: irenekuz@yandex.ru*

Bobylev I.A.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: bob-ily@yandex.ru*

Faleeva M.G.
Master student,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: mariafaleeva@mail.ru

This paper presents the results of a study of modern trends in the innovation economy and their impact on the formation of human capital; the features of the innovation economy are identified. The problems of human capital formation in Russia are also considered; the principles on which the innovative nature of the economy is based are outlined. A number of relevant requirements for the formation of human capital in the innovative economy are outlined. The factors influencing the development of human capital are analyzed. The problems hindering the development of Russia's intellectual capital are highlighted.

Key words: human capital, innovative economy, science and education, investment in human capital.

Для всех очевидно, что необходимо развивать человеческий капитал, так как это требование современной инновационной экономики: она развивается непрерывно и основой её развития является человек. Но вопросы определения человеческого капитала, вопросы определения инновационной экономики и как, какими методами необходимо непрерывно развивать человеческий капитал остаются дискуссионными.

Основой человеческой деятельности является экономика, как модель развития человеческого общества, как способ наиболее полного удовлетворения нужд и потребностей путем обмена с учетом ограниченности имеющихся ресурсов. Общество с каждым днем становится все более и более сложным, чему способствует увеличение численности человечества, глобализация отношений, ускорение процессов обмена информацией в эпоху глобального интернета, стремительное накопление знаний и способов их применения, культурные различия различных сообществ, многообразие нужд и потребностей. Вышеперечисленное определяет ускорение и усложнение экономических моделей, связывающих человека друг с другом. Очевидно, что если экономика развивается, эволюционирует, то чтобы оставаться в ее рамках востребованным и конкурентоспособным, человеку необходимо приспосабливаться к темпам ее развития, искать способы своей применимости в непрерывно меняющихся условиях. Это возможно только в условиях непрерывного развития самого человека, его капитала.

Классически при построении системы управления фирмой выстраивалась схема: миссия организации, под миссию на определенный срок формировались взаимосвязанные цели, которые находили свое развитие и детализацию в постановке задач. Под задачи формировалась организационная структура организации, вырабатывались требования к персоналу, их уровню знаний, набору компетенций. В дальнейшем, если все было правильно организовано, персонал должен был на основе имеющихся у него компетенций и знаний решать поставленные перед ними задачи, способствуя достижению целей и реализации миссии фирмы.

Такой подход требовал достаточно длительные сроки, отводимые на реализацию поставленных задач, определял базовый уровень образования персонала,

вырабатывал критерии освоенности компетенций на длительный срок. Другими словами, человек, нарабатывая определенный уровень знаний, навыков и умений, мог быть уверенным, что он найдет свое применение, будет реализован и «багаж» компетенций будет более, чем достаточным, если не в одной фирме, так в другой.

В последнее десятилетие происходит стремительное развитие требований к компетенциям человека, рынок труда выдвигает требования настолько тонкой настройки навыков и умений человека в зависимости от специфики деятельности, что «багаж» знаний и навыков человека часто обесценивается. Человек, блестяще владеющий знаниями в области высшей математики, не может себя реализовать как специалист, потому что его знания, умения и навыки оказываются невостребованными на рынке труда. Человек, не имеющий блестящего математического образования, легко себя реализует, например, в сфере торговли, потому что он просто более коммуникабельный, общительный и доброжелательный, чем математик.

Почему же человек, явно имеющий более высокий уровень компетенций, чем, работник, работающий в сфере торговли, находится в менее выгодной ситуации?

Объяснение, на наш взгляд, кроется в особенностях инновационной экономики.

По мнению К.Х. Зоидова: «Инновации в современном мире становятся основой роста эффективности экономики, обеспечивают постоянное повышение конкурентоспособности товаров и услуг, постоянно повышает и роль инноваций в обеспечении занятости и повышении уровня жизни населения. Превращение современной экономики в инновационную происходит в условиях постоянного ускорения темпов научно-технического прогресса, которое приводит к сокращению сроков жизненного цикла самых различных товаров. Сокращаются сроки проведения исследований, разработок и внедрения инноваций, происходит быстрое моральное устаревание, как средств производства, так и произведенной продукции. Резко возрастают масштабы и скорость усвоения инноваций в производственных процессах.» [1, с. 22].

Можно сделать вывод, что инновационная экономика – вариант экономики страны, при котором большинство организаций и усилий направлены на производство инновационной продукции.

Существенно нового в этом определении экономики нет, просто раньше фирмы развивались по мере необходимости, а теперь развитие идет на опережение. Причиной всему послужила смена отношения к научному прогрессу и максимальная «адаптация» и принятие новшеств в обществе, а также возросшая конкуренция.

В качестве примера можно привести компанию Apple, которая в погоне за совершенством, лидерством в конкурентной борьбе и прибылью продолжает насыщать рынок все более новыми и совершенными товарами. Несмотря на то, что iPhone 9, 10, 11 все также справляются со своими задачами, корпорация продолжает выпускать новые устройства с дополнительными (новыми, инновационными) функциями, зарабатывая на этом миллиарды.

Как отмечал один из создателей Apple Стив Джобс: «Инновация – это то, что отличает лидера от последователя».

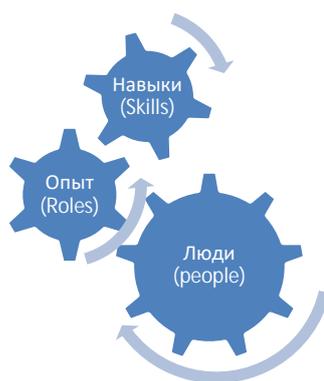
Если перенести принцип Apple на экономику страны в целом, сосредоточившись на инновациях как в товарной линейке, так и в производственном процессе, то такая экономика будет называться инновационной. Фактически в такой экономике государство старается спонсировать не промышленные предприятия, а делает вклад в человеческий капитал, науку, образование, а также поддерживает новые идеи и подходы.

Инновационный характер экономики во многом опирается на следующие принципы:

- высокий уровень жизни населения, социальная стабильность и свобода экономического выбора;
- развитая и стабильная законодательная сфера общества, верховенство закона;
- высокая «сознательность» общества, способность подчиняться требованиям закона;
- высокий уровень развития науки и образовательной сферы;
- наличие технопарков; инфраструктуры, поддерживающей инновации;
- поддержка новаторства и ответственное государственное управление;
- низкий уровень инфляции, позволяющий инвестировать на длительный срок с минимальными рисками;
- привлекательный инвестиционный климат;
- высокое качество человеческого капитала.

Как мы видим, основой инновационной экономики является общество, человек, а возможности человека определяются качеством человеческого капитала.

Человеческий капитал («human capital») – это то, что определяет качественный или интеллектуальный уровень конкретного типа общества (см. рисунок).



Формирование и накопление человеческого капитала («Human capital»)

Поскольку «капитал» можно перевести как «главное имущество», то надо изучить, каким же главным имуществом, какими активами располагает человек.

На наш взгляд, человек в любой обстановке, в любой точке мира всегда будет обладать сформированным в процессе жизни набором личных ценностей

и профессиональных качеств («skills»). Личные и профессиональные качества будут складываться из знаний (образование), опыта (роли, должности), интеллекта (умения приспособляемости к внешним условиям).

Любой актив предполагает, что его будут использовать в процессе деятельности и что он будет приносить какой-то доход, прибыль. Актив должен быть ликвидным и способным возратить сделанные в него вложения.

Человеческий капитал может быть реализован в обществе, в процессе человеческой деятельности. У большинства людей их человеческий капитал реализуется путем взаимодействия с фирмой, т. е. в результате выполнения какой-либо работы по заказу работодателя. Следовательно, успешность его реализации будет тесно связана с успешностью функционирования фирмы, производительностью труда в конкретной организации, в компании, в конкретном обществе, городе, регионе, стране.

Человеческий капитал формируется под влиянием внутренних убеждений человека, а также его увлечений и желания развиваться (мотивация, стремление к лидерству), на которые оказывают влияние национальность, менталитет, отношение к дисциплине, самочувствие и здоровье.

Человеческий капитал может быть сформирован в рамках личности (индивидуально), коллективно (в группе) и корпоративно (в рамках фирмы, корпорации).

Как и любой капитал, человеческий капитал требует вложений, развитие личных и деловых качеств конкретного специалиста или группы персонала, способствует созданию экономического благосостояния фирмы и человека. В конечном итоге приносит дополнительную выгоду (прибыль) как фирме, так и индивидууму.

Инвестиции в человеческий капитал, как правило, подразумевают повышение его трудоспособности, рост его компетенций. Такого рода инвестиции могут быть выражены в виде вложений в сферу образования; повышения уровня профессиональных навыков; в сферу компенсации оплаты за жилье, одежды, питания и прочих бытовых расходов.

Необходимый уровень инвестиций определяется путем сопоставления желаемого конечного результата, траектории движения с набором необходимых действий, методов для достижения искомого состояния с исходным состоянием человека, исходным размером человеческого капитала.

Фактически можно оценивать вложения в развитие человеческого капитала в прошлом к изменению его уровня благосостояния (доходами) в настоящем периоде времени. При этом необходимо учитывать, как будет меняться уровень благосостояния на перспективу, что ждет человека в будущем.

Можно учитывать карьерограмму человека, траекторию его развития от года к году, смена мест его работы, должности, дополнительного образования, результаты деятельности, причины для повышения. Это определяет способность человека приносить доход.

Для работодателя, вкладывающегося в развитие человеческого капитала, возникают неизбежные риски:

- желание человека перейти на другую, более интересную для человека работу;
- новые жизненные обстоятельства, снижающие уровень трудоспособности, например, рождение детей, смена места проживания, болезнь;
- наличие части знаний, не имеющих универсального характера, которые в будущем могут не дать полезной отдачи (например, обучение узкопрофильного специалиста, потребность в котором упадет через 3-5 лет).

Тем не менее, не развивая человеческий капитал, причем непрерывно, невозможно обеспечить инновационное развитие экономики фирмы, страны, что неизбежно найдет свое отображение в конкурентоспособности и экономических показателях деятельности.

Резюмируя вышеизложенное, нам представляется, что:

- залог успешного развития экономики – это ее инновационность;
- основой инновационности экономики являются люди, человеческий капитал;
- человеческий капитал представляет собой набор человеческих качеств: знаний, опыта, навыков, формируемых непрерывно, всю жизнь;
- человеческий капитал требует инвестиций, которые могут быть со стороны государства, организаций (корпораций), осуществлены собственно человеком;
- проблема инвестирования в человеческий капитал во много связана с доверием к системе образования, как источника знаний;
- повысить доверие к высшей школе, а значит увеличить стоимость человеческого капитала можно: внедрением более гибких требований к реализации государственного стандарта; учета отраслевых требований к образовательному процессу; применением инновационных образовательных теорий – теории поколений, модульности обучения, обеспечивающего неразрывный образовательный процесс в рамках реализации цикла Колба, форматы тренингов, фасилитаций;
- создание условий для применения инновационных подходов в первую очередь среди образовательных учреждений;
- создание условий для формирования корпоративной культуры генерации и сбережения человеческого капитала внутри организаций, корпораций.

Вышеперечисленное, на наш взгляд, поможет непрерывно развивать человеческий капитал, увеличивать его ценность, будет способствовать бурному развитию инновационной экономики нашей страны.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Зоидов К.Х. Инновационная экономика: опыт, проблемы, пути формирования. – М., 2006. – 168 с.
2. Марков А.Р. Что происходит с человеческим капиталом России // Человеческий капитал России: актуальные проблемы и перспективы развития: материалы семинара «Стратегия развития» (3 февраля 2003 года). – М.: ТЕИИС, 2003. – С. 8–26.

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ

Левашова К.И.

*Студент ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия
E-mail: 779480ura@gmail.com*

Научный руководитель – Севастьянова О.В.

*К.э.н., доцент
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия
E-mail: sevastyanova81@yandex.ru*

Статья посвящена изучению современного состояния инновационной экономики России в контексте развития государственной инновационной системы, раскрытию проблем инновационного формирования экономики, определению путей их решения. На сегодняшний день конкурентоспособность экономики страны на мировом рынке в большей степени зависит от накопленного человеческого капитала и для того, чтобы российская экономика в скором времени смогла начать путь инновационного прогресса, жизненно важно трансформировать творческий потенциал и интеллект в главенствующий экономический фактор, приводящий к национальной конкурентоспособности.

Ключевые слова: инновация, интеллектуальная собственность, инновационная экономика, инновационное развитие, инновационная инфраструктура, инновационная политика.

INNOVATIVE ECONOMY OF RUSSIA: PROBLEMS OF FORMATION AND DEVELOPMENT

Levashova K.I.

*Student,
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia
E-mail: 779480ura@gmail.com*

Scientific supervisor – Sevastyanova O.V.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia
E-mail: sevastyanova81@yandex.ru*

The article is devoted to studying the current state of the innovative economy of Russia in the context of the development of the state innovation system, revealing the problems of innovative formation of the economy, and identifying ways to solve them. Today, the competitiveness of the country's economy on the world market is more dependent on accumulated human capital, and in order for the Russian economy to soon be able to begin the path of innovative progress, it is vital to transform creativity and intelligence into the dominant economic factor leading to national competitiveness.

Key words: innovation, intellectual property, innovation economy, innovation-driven development, innovation infrastructure, innovation policy.

На современном этапе развития человечества, большую роль играет рост внедрения инноваций во все сферы жизни современного человека, поэтому необходимо правильное понимание о том, что такое инновации. Инновации можно раскрыть как новое, а именно: процессы, технологии и продукты, с помощью которых повысился уровень благосостояния населения, улучшилось качество жизни, увеличилась производительность труда и появился доступ к ранее неизвестным ресурсам. Инновация-это циклический процесс, при котором добиться значимых результатов можно только с помощью правильно пройденных фаз. Поэтому необходимо понимание того, что научная деятельность, которая осталась только в теоретическом воплощении, не перейдя в практическую плоскость, не принесёт пользы в полном объёме ни для экономической, ни для социальной среды.

Инновационная экономика представляет собой особый вид экономики, который зависит от инновационного развития и технологического потока, находящегося в постоянном совершенствовании и готовности к практической реализации. Особую ценность в данном виде экономики имеет информационная сфера, так как она является главным двигателем прогресса и инновационного развития. Исходя из этого можно сделать вывод о том, что к главным факторам развития инновационной экономики можно отнести человеческий капитал и системный подход к её внедрению.

На сегодняшний день конкурентоспособность экономики страны на мировом рынке в большей степени зависит от накопленного человеческого капитала. Именно население страны, имеющее высшее образование, квалификацию в какой-либо области и опыт формируют определённые границы и возможности совершенствования государства в социальной, технологической и экономической сфере, что в свою очередь обеспечивает лидирующее положение на мировой площадке. На данный момент в России человеческому капиталу как фактору инновационного развития уделяется недостаточное внимание, так как основной акцент ставится на повышении эффективности инновационной инфраструктуры, что в свою очередь не сможет обеспечить необходимые условия для перехода к инновационному развитию государства.

Показатель интенсивности научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в стране на данный момент определяет конкурентоспособность России среди других стран. В глобальных масштабах экономического соперничества побеждают государства, которые могут обеспечить все условия для процветания научно-технологического развития. Исходя из этого, мы можем предположить, что большое значение на повышения уровня конкурентоспособности отечественных предприятий оказывает политика государства, направленная на прогрессивное развитие общенаучной, финансовой и информационной инфраструктуры, а также развитие кадров в научной сфере и защиты их интеллектуальной собственности [1].

Человеческий и научно-технический потенциал России в полной мере предоставляет шанс нарастить объёмы производства продукции: строительства, сельского хозяйства и обрабатывающей промышленности не меньше чем 8 % за год. Жизненно важно наращивать инвестиции в развитие новых технологий с частотой приблизительно 15 % в год. Для осуществления этого следует создать систему управления экономики и стимулировать рост исследовательской активности.

Опираясь на статистику, мы можем сказать, что динамика результатов показывает падение общего веса инвестиционных товаров и услуг за 2018 год до 6,5 %, в промышленности до 6 %. Количество новой продукции, работ и услуг превысило 4517 трлн руб. Прирост 26,2 % по сравнению с 2014 г и 8 % по сравнению за 2017 год [2]. Количество затрат российских организаций на инновационную политику за 2018 год, составляет 1473 трлн руб., по сравнению с 2014 годом, данный показатель вырос на 22 %. Также наблюдается рост числа организаций, занимающихся инновационными разработками на 15 % по сравнению за 2014 год. В такие организации входят: исследовательские организации – 40 %; организации образования – 24,6 %; промышленные организации, которые имеют доступ к инновационным технологиям – 9,6 %; 15,8 % – иные. Количество работников, которые занимаются инновационными исследованиями в 2018 году, по сравнению с 2014 годом сократилась на 7 %. По этим данным, можно сформулировать вывод о том, что в России на данный момент наблюдается низкий прирост инновационно-исследовательской активности. Как итог, в стране идет угасание научно-технического прогресса [3].

Исследования последних лет показывают, что Россия не способна перейти на новый курс развития за короткий промежуток времени. На сегодняшний день страна продолжает отставать от развитых государств по многим показателям, и с каждым годом этот разрыв увеличивается. Наиболее прибыльные высокотехнологические сегменты народного хозяйства России это по большей степени пережитки эпохи СССР. Деграция коснулась отрасли информационных технологий, биотехнологий и производства, также не обошла стороной фундаментальную науку, причём произошло это вследствие потери огромного пласта человеческих ресурсов, так как множество учёных покидают страну и предпочитают работать за границей.

Только в 2016–2018 гг. из России уехало около 100 тысяч специалистов. В итоге без развития науки началась активная деграция образования, что в свою очередь отразилось на всех сферах деятельности страны [4].

На данный момент проблема России заключается в том, что при переходе к инновационной экономике система инновационного развития относительно сильна на входе, но слаба на выходе. Многие российские разработки внедряются в странах, где научные ресурсы используются более активно.

С 2015 года Россия придерживается стратегии развития науки и инноваций. Для эффективного внедрения этой стратегии необходимо придерживаться целевых индикаторов, к которым относятся:

1. Значительный рост затрат на исследования и разработки отечественных учёных.
2. Закрепление научного престижа страны путём привлечения новых специалистов.
3. Рост патентной активности.
4. Рост инновационного развития в сфере малого бизнеса.
5. Повышение экспорта промышленной продукции [5].

На данный момент, вышеперечисленные цели так и не были достигнуты. Исходя из этого, можно сделать вывод, что для того, чтобы российская экономика в скором времени смогла начать путь инновационного прогресса, жизненно важно трансформировать творческий потенциал и интеллект в главенствующий экономический фактор, приводящий к национальной конкурентоспособности.

В «Стратегии инновационного развития России», принятой в 2011 году, было установлено множество показателей, которые необходимо было достигнуть к 2020 году. Планировалось увеличить количество вузов, входящих в число ведущих с одного до четырёх, однако этого не произошло. Подобная ситуация наблюдается у показателя внутренних затрат на инновационные разработки в процентах ВВП, где разница между планом и фактом составляет 2 % (планировали 3 %, факт 1 %), в похожей ситуации находятся показатели коэффициентов изобретательской активности. Также планировалось перейти на десятое место в международном рейтинге развития инновационных технологий, но Российская Федерация находится на 45-м [5].

Таким образом, к наиболее крупным неудачам России в области инновационной политики можно отнести слабое движение в данном направлении крупного частного и государственного бизнеса, а также отсутствие финансовых институтов.

Несмотря на многочисленные неудачи России в сфере инновационной политики, говорить о том, что Россия не смогла частично реализовать политику инновационного развития будет неверно. К примеру, можно взять систему государственных институтов развития, где удачным проектом является «Сколково», в отрасли нанотехнологий возникли секторы ядерной медицины, построены ПЭТ-центры, развивается сфера биофармацевтики, также планируется строительство новых кластеров[6].

Подводя итоги ведения инновационной политики в России, можно говорить о том, что на сегодняшний день не наблюдается значительных результатов в данной области, это выражается в первую очередь в минимальном развитии значимых отраслей инновационной экономики. К факторам, тормозящим раз-

витие инновационных технологий также можно отнести нежелание специалистов брать на себя обязательства, отсутствие плодотворной системы сотрудничества между государственными органами и низкий уровень освоения ведущих технологий управления предприятиями и персоналом являются преградами для улучшения ситуации в области развития инноваций в стране. Для повышения инновационности требуется переоценка практического подхода и развития когнитивной модели госслужащего. Применение инновационности требует оптимизирования в условиях современной кризисной ситуации государственного регулирования страны [7].

В развитой инновационной экономике динамика преобразований в сфере производства оснащается организованной научно-исследовательской деятельностью, в рамках которой происходит исследование и аккумуляция опыта. Однако у отечественных предприятий нет достаточной заинтересованности в инновациях и средств для повышения темпов роста инновационной деятельности.

Для повышения конкурентоспособности России на мировой площадке, необходимо изменить направленность инновационной политики государства, направив её на прогрессивное развитие цифровой, финансовой и информационной инфраструктуры и развитие кадров в научной сфере и защиты их интеллектуальной собственности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Методологические аспекты инновационного развития России. – URL: <http://www.reflexion.ru/club/KIR-PZ> (дата обращения: 01.05.2020).
2. Материалы сайта Федеральной службы государственной статистики (Росстат). – URL: <https://www.rosstat.gov.ru> (дата обращения: 01.05.2020).
3. Gallini N.I., Makoveichuk K.A. Development of intranet solution based on the model of a united single information and analytical space area of the university // В сб.: Proceedings of the 2019 IEEE Conference of Russian Young Researchers in Electrical and Electronic Engineering, ElConRus, 2019. – С. 1388–1392.
4. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? URL: <http://www.lerc.ru/?part=books&art=5&bin=1> (дата обращения: 01.05.2020).
5. Стратегии развития науки и инноваций в Российской Федерации на период до 2015 года). – URL: <http://mon.gov.ru/work/nti/dok/str/strateg.zip> (дата обращения: 01.05.2020).
6. Чубайс А.Б. Инновационная экономика – что это? М., 2018. – URL: <https://kosygin-gu.ru/filemanag/Uploads/umo/2019> (дата обращения: 01.05.2020).

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АКТИВНЫХ МЕТОДОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Ольховская В.С.

Студент

ФГБОУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет»,

г. Москва, Россия

E-mail: leraleralera431@gmail.com

Научный руководитель – Корганова И.В.

К.п.н., доцент

ФГБОУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет»,

г. Москва, Россия

Рассматриваются активные методы обучения и развития ключевых сотрудников любой организации – руководителей управленческого звена. Выделяются преимущества и недостатки методов, а также условия их применения. Приведены практические примеры использования методов обучения и развития управленческого персонала. На основе их анализа разработана матрица выбора метода обучения и развития управленческого персонала в зависимости от уровня руководителя.

Ключевые слова: обучение, профессиональное развитие, активные методы обучения, матрица выбора метода обучения и развития.

FEATURES OF USING ACTIVE METHODS OF PROFESSIONAL TRAINING AND DEVELOPMENT OF MANAGERIAL PERSONNEL

Olkhovskaya V.S.

Student,

MIREA – Russian technological University,

Moscow, Russia

E-mail: leraleralera431@gmail.com

Scientific supervisor – Korganova I.V.

Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor,

MIREA – Russian technological University,

Moscow, Russia

The article deals with active methods of training and development of key employees of any organization – management managers. The advantages and disadvantages of the methods are highlighted, as well as the conditions for their application. Practical examples of using methods of training and development of managerial personnel are given. Based on their analysis, a matrix for selecting a method for training and developing managerial personnel, depending on the level of the Manager, has been developed.

Key words: training, professional development, active learning methods, matrix of choice of training and development method.

В условиях современных реалий ведения бизнеса компании выстраивают свою стратегию таким образом, чтобы занимать устойчивые лидирующие позиции среди конкурентов на рынке товаров и услуг. Что может помочь организации

достичь успеха? Прежде всего, ее персонал, который должен своевременно развиваться, обучаться, профессионально расти и работать с полной отдачей.

Обучение руководящего состава российских предприятий сегодня стало особенно важной задачей. Руководители — это наиболее ценный ресурс любых компаний, предприятий. От деятельности руководящих кадров зависит качество планирования, организации, мотивации и контроля рабочих процессов. Особого внимания заслуживает выбор современных методов обучения и профессионального развития управленческого персонала. Эти методы должны быть технологически четко выстроены и направлены на повышение компетенций в сфере принятия управленческих решений, формирование навыков грамотного осуществления мер по организации мотивации и стимулирования производительного и качественного труда, на приобретение знаний и навыков эффективного контроля.

Понятия профессионального обучения и развития работников управленческого звена с методологической точки зрения следует понимать, что это процесс освоения средств и методов построения и обеспечения функционирования системы управления как инструментов достижения экономических целей. В данном случае обучение – это процесс, способствующий нарастанию знаний в области управления, а также ключевых компетенций необходимых для руководителя. Профессиональное развитие работника предполагает рост его навыков, умений и способностей, а также развитие личностных качеств, необходимых для эффективной и конкурентоспособной работы в изменяющихся условиях хозяйствования.

Обучение и профессиональное развитие управленческого персонала может быть реализовано посредством различных методов, но при этом важно, чтобы происходило развитие следующих компетенций:

- лидерство;
- стратегическое мышление;
- технологические и технические компетенции;
- работа в команде;
- собственная эффективность.

Современной тенденцией организации процессов профессионального обучения и развития персонала в целом, особенно руководящих работников является применение активных методов. Активные методы обучения и развития – методы, направленные на развитие у обучаемых самостоятельного творческого мышления и способности квалифицированно решать нестандартные профессиональные задачи [1, с. 116].

Обратившись к мировому опыту применения активных методов обучения и развития управленческого персонала следует выделить наиболее распространенные из них:

- коучинг;
- наставничество;
- геймификация;
- кейс-обучение;

- ротация;
- Shadowing;
- Buddying;
- тренинги;
- дистанционное обучение.

Данные методы являются современными, однако важно понять какие из них наиболее подходят для персонала управленческого звена? Рассмотрим и представим в виде таблицы основные особенности активных методов, используемых для обучения и развития руководителей.

Таблица 1

Особенности активных методов обучения развития руководителей

Метод	Преимущества метода	Недостатки метода	Условия применения
Коучинг	Самостоятельное выстраивание стратегии по управлению своим временем. Учит выстраивать чёткие приоритеты в задачах и сконцентрироваться на решении главных из них	Психологическое сопротивление личности Сильная зависимость результатов метода от личности и подготовки тренера-коуча	1. Наличие у сотрудника профессиональных компетенций, позволяющих взаимодействия в стиле коучинг. 2. Соответствие характера труда и корпоративной культуры компании парадигме коучинга
Тренинг	Повышение мотивации сотрудников. Готовность и умение действовать, понимание как использовать отработанные инструменты	Эффект мотивационного и эмоционального подъема после тренинга держится, в среднем, до 4 месяцев. Необходимы поддержка и контроль	1. Комплектование группы на основе принципа добровольности. 2. Численность группы – от 7 до 15 человек. 3. Продолжительность одного занятия – от 1,5 часов и более. 4. Наличие благоприятных условий (светлая комната, удобные стулья и т. д.)
Геймификация	Повышение вовлеченности в работу и саморазвитие; Формирование уникального опыта; Реализации принципа обучения 70:20:10	Поверхностность, низкая валидность некоторых инструментов; Вовлечение ради игры; Краткосрочный эффект	1. Четкое формулирование целей и задач «игры» 2. Продолжительность игры 2-3 месяца 3. Время на выполнение задания не более 1 часа в день
Кейс-обучение	Повышение вариативной базы участников и готовность к разным рабочим ситуациям. Возможность сравнить свое мнение с мнением коллег и др.	Высокие требования к квалификации ведущего	1. Наличие компонентов: фабула, история, ситуация; конфликт; проблема и др. 2. Должны учитываться объём информации, сложность проблематики и др.

Метод	Преимущества метода	Недостатки метода	Условия применения
Поведенческое моделирование	Сотрудники могут действовать аналогично опытным примерам руководителей и достигать больших результатов	Метод сработает только если участники обучения будут полностью доверять опыту и умениям наставника	1. Пример для подражания должен быть аттрактивным для учащегося и вызывать готовность следовать предложенному образцу; 2. Учащийся должен видеть, что соблюдение желательной последовательности действий вознаграждаются
Мозговой штурм	Создается синергетический эффект. Возможность найти нестандартную и наиболее эффективную идею	Если работа группы не настроена правильно, то участники потратят много времени, но так и не придут к результату	1. Участники процесса – это специалисты и ведущий, который объявляет главную задачу 2. Наличие не менее 6 экспертов 3. Необходимо высказывать свои мнения первыми тем, кто ниже по должности

Анализируя содержание различных научных исследований и разработок, можно увидеть разработанные модели обучения и развития персонала, в основу которых заложен выбор соответствующих методов по разным основаниям. В частности в используется классификация способов обучения в зависимости от категории сотрудников. Такие авторы, как А. Стаченко [2], М. Бешелева [3] и другие выделяют наиболее предпочтительные методы обучения и развития управленческого персонала:

- дистанционное обучение;
- баскет-метод;
- кейс обучение/коучинг;
- поведенческое моделирование;
- мозговой штурм;
- групповые дискуссии, круглые столы.

В тоже время, очевидно, что исследования теоретического характера не всегда подтверждаются практикой. Выбор методов, применяемых на практике был рассмотрен нами на примерах известных компаний различных отраслей деятельности.

Компания ОАО «РЖД» в программе по формированию у руководителей эффективного управленческого стиля «Корпоративный лидер» использовала следующие методы обучения и развития управленческого персонала:

- электронные курсы;
- решение бизнес-кейсов;
- семинары;

- тренинги;
- бизнес-симуляция.

Данная программа была рассчитана на руководителей первого и второго уровня должностей и в результате получила следующие показатели:

1. Увеличился рост персональной эффективности руководителя.
2. Наличие прогресса в развитии корпоративных компетенций – среднее значение прогресса по всем участникам и по всем компетенциям составило 16,7 %.
3. Руководители, прошедшие обучение в Корпоративном университете, получили стабильно более высокие оценки по всем компетенциям, чем их коллеги, не проходившие такого обучения. Разница в индексе управленческого стиля между обучившимися и не прошедшими обучение составила 17 %.

Компания ПАО «КамАЗ» внедрила в свою систему управления персоналом корпоративную программу развития персонала с элементами геймификации. Данная программа рассчитана на кадровый резерв компании, Участники резерва вовлекаются в процессе онлайн-игры и выполняют групповые и индивидуальные онлайн-задания, а также коммуницируют друг с другом.

Длительность игры «Звездный Путь» составляла 5 месяцев. За счет реализации данной программы компании удалось:

- сформировать корпоративное сообщество среди участников кадрового резерва в рамках данной игры;
- повысить вовлеченность кадрового резерва в процесс профессионального саморазвития;
- охватить программой более 40 % состава резерва.

ПАО «Аэрофлот» активно использовал и продолжает использовать в качестве метода обучения и развития персонала управленческого звена – тренинги. Данные тренинги предполагают комплексное обучение руководителей в управленческой работе, начиная от коммуникативной компетенции начальника, заканчивая анализом проблем и принятием решения по их устранению.

Интересным является опыт развития управленческих кадров Сбербанка. «Сбербанк 2020» — комплексная программа развития современных руководителей среднего звена. Данная программа предполагает:

- очное изучение 6 дисциплин (управление клиентским опытом; принятие решений на основе данных и введение в искусственный; цифровая трансформация: экосистема и платформы и другие);
- курсы по выбору – 2 очных и 2 дистанционных;
- реализация группового бизнес-проекта;
- визиты в компании.

Также Сбербанк использует иную программу для обучения и развития руководителей высшего звена. В данную программу входят следующие виды обучения и развития:

- тренинги;
- семинары;

- дистанционные курсы по выбору;
- создание проектов;
- очное обучение за рубежом.

Итак, на основе анализа практического опыта использования активных методов обучения руководителей в различных по отраслевой принадлежности организациях был произведен их выбор в зависимости от уровня руководителей, который представлен далее в виде матрицы.

Таблица 2

Матрица выбора методов обучения и развития руководителей

Метод обучения	Тренинги	Семинары	Дистанционные курсы	Геймификация	Решение бизнес кейсов	Создание бизнес проектов	Стажировка	Создание проектов
Руководители								
Низового звена								
Среднего звена								
Высшего звена								

Данная матрица позволяет сделать вывод о том, что выбор методов обучения руководителей различных отраслей деятельности схож и в целом зависит от уровня обучающихся руководителей. Опираясь на мнение специалистов практиков, нами были выделены следующие преимущества данных методов:

- развитие персональной эффективности руководителя;
- повышение управленческой эффективности;
- формирование кадрового ядра управленцев, являющихся опорой реализуемых в компании инноваций;
- формирование у руководителей стиля управления, преимущественно опирающегося на лидерские качества, а не методы командно-административного управления.

В заключение статьи необходимо обратить внимание на тренды, которые формируются в обучении и развитии управленческого персонала [4]:

1. Наиболее востребованным методом становится временный перевод в другую компанию – Secondment. После непродолжительного периода в другой организации он возвращается к прежним обязанностям. Благодаря этому методу сотрудники могут освоить новые навыки и приобрести необходимые знания, повысить уровень личностного развития.

2. Расширение требований к компетенциям руководителя. В настоящее время руководитель должен обладать, помимо указанных нами ранее компетенций, следующим рядом характеристик:

- человечность;
- баланс;
- целостность;
- личностная зрелость;
- отраслевая компетентность;
- осознанность (mindfulness).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Будущее корпоративного обучения: мировые тренды // Newrealgoal. – URL: <https://newrealgoal.com.ua/budushhee-korporativnogo-obucheniya-mirovye-trendy.html> (дата обращения: 10.03.2020).
2. Кукушин В.С. Теория и методика обучения: учеб. пособие. – Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 474 с.
3. Обучение руководителей // HR-Portal. – URL: <https://hr-portal.ru/article/obuchenie-lineynyh-rukovoditeley> (дата обращения: 9.03.2020).
4. Формирование системы обучения управленческого персонала. – URL: <https://guu.ru/files/referate/besheleva.pdf> (дата обращения: 9.03.2020).

К ВОПРОСУ О ЦИФРОВИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Пахомова Е.А.

*К.и.н., доцент кафедры философии и социально-правовых наук
Волжского государственного университета водного транспорта,
г. Нижний Новгород, Россия
E-mail: pahomova-e@inbox.ru*

Смирнов В.В.

*Магистрант
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского,
г. Нижний Новгород, Россия
E-mail: w-vladimirovich@mail.ru*

Фоменков А.А.

*Д.и.н., доцент, профессор кафедры истории, регионоведения и журналистики
Нижегородского государственного лингвистического
университета им. Н.А. Добролюбова,
г. Нижний Новгород, Россия
E-mail: artjom2310@inbox.ru*

Статья посвящена актуальной проблеме цифровизации государственного и муниципального управления в Российской Федерации. Выявлены основные причины необходимости введения цифровых технологий в государственном и муниципальном управлении. Отмечена необходимость адаптации органов власти к новым технологическим реалиям, клиентоориентированного подхода к гражданам. Обозначены положительные аспекты цифровизации государственного и муниципального управления. Сделаны выводы относительно измерения эффективности анализируемых процессов.

Ключевые слова: государственное и муниципальное управление, инновации, цифровизация, проблемы, перспективы, эффективность.

ON THE ISSUE OF DIGITALIZATION OF MODERN STATE AND MUNICIPAL MANAGEMENT IN THE RUSSIAN FEDERATION

Pakhomova E.A.

*Candidate of Historical Sciences, Associate Professor,
Department of Philosophy and Social and Legal Sciences,
Volga State University of Water Transport,
Nizhny Novgorod, Russia
E-mail: pahomova-e@inbox.ru*

Smirnov V.V.

*Master student,
Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod,
Nizhny Novgorod, Russia
E-mail: w-vladimirovich@mail.ru*

Fomenkov A.A.

*Doctor of Historical Sciences, Associate Professor, Professor,
Department of History, Regional Studies and Journalism,
Dobroljubov State Linguistics University of Nizhny Novgorod,
Nizhny Novgorod, Russia
E-mail: artjom2310@inbox.ru*

This article is devoted to such an urgent problem as digitalization of state and municipal management in the modern Russian Federation. The main reasons for the need to introduce digital technologies in state and municipal management are identified. It is pointed out that the authorities need to adapt to new technological realities. The most significant advantages of digitalization of state and municipal management are identified. The need for a client-oriented approach to citizens by public authorities was mentioned. Conclusions are made regarding the measurement of efficiency from the processes analyzed by us.

Key words: state and municipal management, innovation, digitalization, problems, prospects, efficiency.

Общепризнанно, что для решения демографических, финансовых и иных проблем в ближайшие годы необходимо сделать более эффективным государственное управление. Государственное управление в сегодняшних реалиях нуждается в поиске возможностей для повышения производительности труда, расширения сотрудничества, повышения эффективности процессов и ориентация на инновации [2, с. 38; 9, с. 172]. Чтобы стать более эффективным, государственное управление должно измениться, причём в первую очередь в тех отраслях, где происходит цифровизация и активно внедряются новые технологии (подчеркнём, что означенные два фактора являются ключевыми для изменений!).

Прогресс в области новых технологий и их развития может привести к значительным изменениям в различных сферах, включая, что очень важно, и экономический рост. Цифровизация требует не только изменений способа организации на производстве и в сфере услуг, но также и секторе государственного управления. Управление изменениями, инициативы по изменению и проекты трансформации представляют собой необходимые мероприятия для достижения успеха в цифровой трансформации [12, с. 127]. Исследователями также отмечается необходимость наличия лидерских качеств для успешного осуществления проектов цифровой трансформации. Государственное и муниципальное управление положительно нуждается в преобразованиях, а точнее в переводе к оцифрованному состоянию. Целью цифровизации является обеспечение лучших результатов, получение большей результативности работы и повышение продуктивности ресурсов.

Традиционные методологии частного сектора, связанные с управлением изменениями, не могут использоваться непосредственно без адаптации к потребностям государственного и муниципального управления. Примеры показателей эффективности в частном секторе организации связаны с такими опциями, как «до-

ход» и «прибыль», в то время как структуры публичной власти – включая, разумеется, и муниципалитеты – решают задачи по удовлетворению ожиданий и требований со стороны граждан в рамках политической сферы. Органы государственной власти и местного самоуправления финансируются за счет налогов, сборов и финансовых трансфертов, а потому не имеют право игнорировать требования налогоплательщиков – особенно физических лиц, то есть граждан.

Существует мнение, согласно которому оптимально рассчитывать эффективность государственного и муниципального управления на основе показателей, связанных с обращениями граждан в органы публичной власти и скоростью ответа на данные обращения. Так, в провинции Онтарио в Канаде была следующим образом описана цель для своих 444 муниципалитетов: «Мы всегда должны действовать для того, чтобы обеспечить лучшее и самые безопасные услуги по самой эффективной цене» [13, р. 2–3]. Для реализации данной цели муниципалитеты должны измениться благодаря сочетанию постоянной деятельности по совершенствованию и выполнению программ радикальных изменений. Задача повышения качества и эффективности предоставления услуг в муниципальных образованиях является весьма вариативной величиной, и она представляет собой сложный процесс с несколькими группами заинтересованных сторон, где каждая группа имеет разные ожидания.

Сложность и объём услуг, предоставляемых муниципалитетами, осложняют проблему трансформации. На усилия по улучшению и изменению государственных и муниципальных услуг будут оказывать влияние граждане, различные политические обстоятельства и другие факторы. В совокупности это может привести к принятию решений, содержащих в себе благие намерения и механизмы действия, которые, однако, не приведут к реальным переменам к лучшему. Важно при этом подчеркнуть, что многие технологии за последние годы стали более совершенными и доступными. Темпы инноваций в различных областях (научной, культурной, социальной, промышленной и технологической) стали более стремительными, чем когда-либо в истории человечества, и нынешнюю информационную эпоху тоже можно назвать эпохой знаний и способностей [13, р. 3]. Как отмечает выдающийся современный исследователь в области публичного управления и бессменный глава Международного экономического форума в Давосе К.М. Шваб, «способность государственных систем и государственных органов к адаптации будут определять их выживание» [14]. По нашему мнению, приведённая выше цитата в полной мере имеет отношение к органам местного самоуправления.

Отметим, что в период цифровизации новые технологии интегрируются во все аспекты повседневной жизни. Цифровизация также влияет на то, как граждане хотят взаимодействовать с государственными и муниципальными органами управления посредством цифровых каналов доступна в режиме 24/7. Кроме того, цифровизация – это использование цифровых технологий для изменения бизнес-модели, обеспечивающей новые возможности получения доходов и соз-

дания стоимости; это процесс перехода к цифровому бизнесу [6, с. 99]. При оцифровке процессов необходимы модели для описания процедурных знаний, а такие модели состоят из алгоритмов, рабочих процессов и мощностей [5, с. 84]. За последние два десятилетия организации проходили через цифровую зрелость, где процессы и функции были расширены.

Муниципалитеты практически во всех странах организованы вертикально, и задача состоит в том, чтобы интегрировать ориентированные на пользователя услуги во всех сферах. Необходимые шаги в цифровизации заключаются в следующем: цифровое переосмысление включает в себя переосмысление отношений с клиентами и партнерами с точки зрения перспективы фундаментальной потребности клиента в сочетании с несколькими технологиями, включая облако, когнитивные и мобильные технологии [5, с. 84]. Для традиционных организаций государственного и муниципального сектора, цифровые технологии предполагают основательное переосмысление стратегии, операций и технологий. Для того чтобы преуспеть в этом, муниципалитеты должны:

- достижение нового стратегического фокуса;
- формирование цифровой компетентности с целостным взглядом на продукты, услуги, процессы;
- уточнение позиций клиента/пользователей;
- создание новых способов работы (выявление, удержание и развитие нужных талантов для создания и развития цифровой составляющей организации).

В организациях государственного и муниципального сектора задача состоит в том, чтобы перейти от относительно небольших изменений к началу осуществления больших трансформаций. В новых реалиях муниципалитеты должны ориентироваться на то, чтобы контактировать с гражданами от рождения до смерти. Такие трансформации должны привести к улучшению услуг и экономии затрат. В целом изменения сводятся к следующему:

- услуги (от бумажных до онлайн-овых);
- процессы (изменение способа функционирования государственного сектора и внутреннего управления услугами);
- рабочие практики (с гибким управлением проектами и управлением ими)
- технология (обновление старых технологий);
- организационные (внедрение новых и трансграничных операционных моделей).

Цифровая трансформация основных процессов влияет на продукты, услуги, процессы, организационные процессы, структуры и концепции управления [7, с. 197]. Цифровая трансформация требует комплексного подхода к технологиям, процессам и людям для управления доступностью и устойчивостью процессов. Важно также помнить, что в организационной структуре и культуре все элементы взаимосвязаны (изменение в одном элементе вызывает изменения в другом элементе) как внутри, так и между организационными уровнями [3, с. 64].

Процесс цифровизации государственного и муниципального секторов сложен из-за противоречивых стимулов, вертикальных структур, правил обеспечения занятости сотрудников и ориентированности на оказание услуг гражданам – в том числе и таких, где нет и не может быть простых решений [7, с. 196]. Сложность возникает в тех реалиях, когда необходимо рассмотреть несколько взаимосвязанных аспектов, а это практически невозможно сделать [5, с. 60; 11, с. 37].

Показатели эффективности используются для измерения эффектов проектов трансформации. Точные знания помогут измерить влияние рабочей практики и влияние на затраты/эффективность. Есть слабое место, а именно корреляция между показателями эффективности и самой эффективностью. Связь между фактическими данными и заявленная производительность часто снижается, и это явление объясняется как парадокс производительности [1, с. 27]. Для планирования и последующей реализации цифровых инициатив следует использовать бизнес-кейсы. Экономическое обоснование документируется для осуществления проекта с учётом общего объёма. Использование бизнес-кейсов может снизить риск непреднамеренного парадокса производительности происходящий. Если инициативы не будут формализованы с помощью бизнес-кейсов, существует риск развития технологических услуг, которые не соответствуют потребностям сотрудников, граждан и бизнес-структурам [8, с. 50].

С другой стороны, было предпринято мало попыток провести систематический обзор затрат, возможностей, выгод и рисков, влияющих на внедрение электронного правительства, а также существует недостаток эмпирических исследований, которые могут оценить эффективность работы. Чтобы понять это технологические изменения в государственном и муниципальном секторе, как можно внедрить новые радикальные технологические решения и в то же время продолжать оказывать услуги, требуемые законами и нормативными актами, в качестве показателя эффективности может быть использован технологический потенциал [10, с. 1370].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Булетова Н.Е. Цифровизация бизнес-процессов и системы государственного и муниципального управления: Тенденции развития и взаимодействия // Развитие бизнеса и финансового рынка в условиях цифровизации экономики. Материалы Международной научно-практической конференции. ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», Волгоградский филиал. – 2019. – С. 26–30.
2. Гладких К.Е. Стратегическое управление в государственном и муниципальном управлении в период цифровизации экономики // Международный журнал прикладных наук и технологий Integral. – 2019. – № 4-1. – С. 38.
3. Городецкий П.В. Эффективное государственное управление в условиях цифровизации экономики // Урал – драйвер неоиндустриального и инновационного развития России. Материалы I Уральского экономического форума. В 2-х томах. Ответственные за выпуск Я.П. Силин, Е.Б. Дворядкина. – 2019. – С. 62–64.

4. Добролюбова Е.И. Методические подходы к оценке выгод от цифровизации государственного управления для граждан // Вопросы управления. – 2019. – № 5 (60). – С. 51–62.
5. Жерноклёва Н.С. Цифровизация государственного управления в России // Вектор экономики. – 2019. – № 12 (42). – С. 84.
6. Иваненко Л.В., Соловова Н.В. Инновационные процессы цифровизации в государственном и муниципальном управлении // Современная парадигма и механизмы экономического роста российской экономики и ее регионов. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. Под редакцией Н.М. Тюкавкина. – 2019. – С. 96–104.
7. Миронцева А.В., Жаркова Т.В. Развитие государственного управления в рамках цифровизации общества // Развитие цифровой экономики: теоретическая и практическая значимость для АПК. Материалы Международной научно-практической конференции. Под ред. И.В. Шариковой. – 2019. – С. 195–198.
8. Овчинников А.И., Кравченко А.Г. Некоторые тенденции и направления правового обеспечения цифровизации экономики и государственного управления // Актуальные проблемы частноправового регулирования общественных отношений. Сборник материалов Международной научно-теоретической конференции. Ответственные редакторы В.И. Фатхи, Н.В. Пономарева. – 2019. – С. 49-55.
9. Пахомова Е.А., Чернева Р.И. Необходимые приоритеты социальной политики в настоящем и будущем // Вестник Волжской государственной академии водного транспорта. – 2016. – № 49. – С. 169–176.
10. Реброва В.В. Перспективы использования технологии блокчейн в сфере государственного управления в условиях цифровизации экономики // Региональная экономика: теория и практика. 2019. – Т. 17. – № 7 (466). – С. 1368–1376.
11. Соловьев А.И. Административно-сетевые барьеры цифровизации государственного управления // Навстречу «цифровому обществу», экспертные оценки и прогнозы. Экспертный институт социальных исследований. – М., 2019. – С. 34–41.
12. Шепелева С.А. Государственное управление России в эпоху цифровизации экономики // Образ будущего: 2030. Сборник тезисов IX Международной молодежной научной конференции. – 2018. – С. 127–129.
13. Odd R. Successful digital transformation projects in public sector with focus on municipalities (research in progress) // Central and Eastern European e|Dem and e|Gov Days 2017, At Budapest.
14. Schwab K. (2016) 'The Fourth Industrial Revolution: what it means and how to respond', Foreign affairs, December. – Pp. 1–7. Available at: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-whatit-means-and-how-to-respond/>(датаобращения 03.04.2020).

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА УДАЛЁННУЮ РАБОТУ В УСЛОВИЯХ ИЗОЛЯЦИИ

Половинец К.Э.

Студент

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

E-mail: kostya.polovinets@gmail.com

Научный руководитель – Севастьянова О.В.

К.э.н., доцент

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

E-mail: sevastyanova81@yandex.ru

В статье раскрыты особенности удаленной работы в условиях изоляции. Рассмотрены возможные психологические и технические проблемы, с которыми могут столкнуться как сотрудники, так и руководитель компании, отдела, подразделения. Сформирован перечень необходимых действий для решения данных проблем и более мягкого перехода на удалённую работу в условиях вынужденной изоляции.

Ключевые слова: удалённая работа, условия изоляции, психологические проблемы, технические проблемы, инструменты для решения проблем, кибербезопасность.

PERSONNEL MANAGEMENT PROBLEMS DURING THE TRANSITION TO REMOTE WORK IN THE CONDITIONS OF ISOLATION

Polovinets K.E.

Student,

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

E-mail: kostya.polovinets@gmail.com

Scientific supervisor – Sevastyanova O.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

E-mail: sevastyanova81@yandex.ru

The article reveals the features of remote work in isolation. Possible psychological and technical problems that may be encounter by both employees and the head of a company, Department, or division are considered. As a result, a list of necessary actions was form to solve these problems and make the transition to remote work easier in conditions of forced isolation.

Key words: remote work, isolation conditions, psychological problems, technical problems, tools for solving problems, cybersecurity.

В связи с распространением коронавирусной инфекции для множества компаний и фирм встает остро вопрос перевода сотрудников на удалённую работу и организацию управления ими. В таких условиях важно обеспечить эф-

фективное взаимодействия между сотрудниками и отделами, чтобы не понести потери ресурсов и не снизить эффективности работы.

Исходя из вышеизложенного целью работы является выявление возможных проблем при переходе на удаленную работу, а также предложение рекомендаций по их устранению для быстрого перехода на дистанционную работу.

Анализ проблем, с которыми могут столкнуться руководители предприятий при переводе сотрудников на удаленную работу, позволил выделить две основные группы: психологические проблемы и технические проблемы.

Психологические проблемы как правило связаны с различными факторами: недостаток очного общения по рабочим вопросам; множество отвлекающих бытовых факторов; исключение возможности вовлечения сотрудников в корпоративную культуру компании; сложность в организации режима труда и отдыха [1].

1. Недостаток очного общения по рабочим вопросам. Зачастую у сотрудников нет возможности быстро решить вопрос из-за сложностей коммуникации: коллега не всегда способен сразу ответить на сообщение или звонок; руководитель не всегда может знать, чем сейчас занимаются сотрудники.

2. Отвлекающие бытовые факторы. Многие сотрудники имеют семьи, домашних питомцев, зачастую у них нет своей отдельной комнаты, оборудованной для удаленной работы, в которой не будет шума. Это всё может психологически давить на сотрудника, тем самым снижая эффективность его работы.

3. Исключение из корпоративной культуры. Можно проводить онлайн-конференции и встречи, однако это не будет так эффективно, как совещание в одном кабинете, обучающий тренинг в одной аудитории, личная встреча с руководителем, объединяющие мероприятия.

4. Сложность в организации режима. Многие люди, помимо наличия проблем из второго пункта, просто не могут работать на дому. Для них дом ассоциируется с отдыхом и покоем, где они могут уединиться и быть собой, а когда привычное место отдыха нужно совмещать с местом работы, у некоторых людей могут возникнуть сложности в организации режима и фокусировке на рабочем процессе.

Основными техническими проблемами для руководителей и сотрудников являются: медленный интернет; отсутствие компьютера или ноутбука; отсутствие устройств для видео и аудиосвязи (микрофон и камера); отсутствие налаженных сервисов для общения с помощью текста (чаты и мессенджеры); проблема безопасности данных.

Медленный интернет и отсутствие компьютера или ноутбука – это наименее возможные технические проблемы, так как в России количество пользователей интернета насчитывается 118 миллионов, то есть 81 % [2], а вот отсутствие устройств для видео и аудиосвязи – это одна из ключевых проблем, так как все привыкли общаться с помощью телефонных звонков и SMS-сообщений.

Также одной из проблем является отсутствие налаженных сервисов для общения. Люди используют мессенджеры для личной переписки со знакомыми

и членами семьи, однако, как организовать коммуникацию между сотрудниками, отделами, какие есть программы, сервисы, приложения, как их правильно настроить, сколько стоит пользование ими, многие не знают.

И, наконец, одна из основных проблем – это безопасность данных. Вне рабочего места организация не способна гарантированно обеспечить безопасность работы с конфиденциальной информацией и информацией, которая содержит коммерческую тайну компании. Домашние персональные компьютеры уязвимы (может отсутствовать антивирусная программа); сотрудники могут пользоваться плохо защищёнными домашними маршрутизаторами Wi-Fi; к компьютеру могут иметь доступ другие члены семьи, дети; компьютер может быть уже заражён вирусом [3]. Известен случай, когда произошла утечка большого количества записей видеозвонков в сервисе Zoom [4].

Для решения психологических проблем можно предложить воспользоваться опытом компании Alibaba, которая была вынуждена внедрить удалённую работу ещё в 2002 году, когда развивалась эпидемия атипичной пневмонии в Китае.

1. Организация ежедневных онлайн-встреч между группами сотрудников с целью постановки задач на день и подъёма боевого духа. Чётко установленные задачи будут мотивировать сотрудников и позволят отслеживать их рост.

2. Компания проводит еженедельные live-встречи с руководителем для обмена новостями. Помимо новостей руководитель сможет также вдохновить сотрудников компании.

3. Alibaba организывает группу поддержки сотрудников компании с возможностью быстрого ответа на вопросы. Это особенно важно, так как некоторые сотрудники могут растеряться и запутаться во время перехода на удалённую работу, это, в свою очередь, скажется на эффективности работы, поэтому важно, чтобы сотрудники получали помощь в максимально короткие сроки.

4. В компании введен ежедневный отчёт по окончанию рабочего дня, чтобы понимать, где у сотрудников возникают проблемы [5]. Соответственно, выявленные проблемы позволят установить точки роста для сотрудников, что позволит улучшить качество и скорость работы сотрудников.

Рассмотрим возможные решения технических проблем.

Для решения проблемы медленного интернета или отсутствия компьютера можно приобрести необходимые устройства, либо обеспечить возможность сотруднику безопасно работать из офиса.

При отсутствии устройств для видео и аудиосвязи для официальной конференции нужно сотрудникам приобрести гарнитуру, для простых рабочих моментов достаточно использовать телефон, в котором есть камера и встроенный микрофон, но нужно установить специальное приложение на смартфон и настроить его.

Отсутствие налаженных сервисов для переписки. Для этого нужно подключить и установить мессенджер. Это могут быть Skype, Slack, Discord и т. д. [6]. Некоторые сервисы платные, некоторые нет. Здесь важно выбирать исходя

из сферы бизнеса и удобства. Нужно проанализировать сильные и слабые стороны каждого средства, проверить и сделать выбор.

Проблема безопасности данных является наиболее сложной, так как никакой сервис на 100 % не застрахован от взлома. Для уменьшения риска взлома можно нанять специалистов по кибербезопасности. Опять же важно выбрать как можно более надёжные программы для коммуникации сотрудников и отделов. Также стоит обратить внимание на то, чтобы каждый сотрудник установил на свой компьютер антивирусную программу. Это могут быть Avast, Kaspersky, Norton [7].

Таким образом, можно сделать вывод, что для наиболее мягкого перехода на удалённую работу требуется совершить множество разноплановых действий, направленных на устранение психологических и технических проблем при удалённой работе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Сколько у нас фрилансеров и где они работают: результаты опроса // HeadHunter. – URL: <https://hh.ru/article/24036/> (дата обращения: 09.02.2020).
2. Вся статистика интернета на 2020 год – цифры и тренды в мире и в России // WebCanape. – URL: <https://www.web-canape.ru/business/internet-2020-globalnaya-statistika-i-trendy/> (дата обращения: 09.02.2020).
3. Массовый переход на удалённую работу: технические проблемы и угрозы для безопасности // Habr. – URL: <https://habr.com/ru/company/globalsign/blog/493702/> (дата обращения: 09.02.2020).
4. WP сообщила об утечке в сеть тысячи записей видеозвонков Zoom // РБК. – URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/5e88e00c9a79479ffe141e23>(дата обращения: 09.02.2020).
5. Как работать из дома удаленно эффективно и без рисков для бизнеса. Опыт глобальной Alibaba и AliExpress Россия // Vc.ru. URL: <https://vc.ru/aliexpress/112861-kak-rabotat-iz-doma-udalенno-effektivno-i-bez-riskov-dlya-biznesa-opyt-globalnoy-alibaba-i-aliexpress-rossiya>(дата обращения: 09.02.2020).
6. Корпоративные мессенджеры: 20 вариантов для командной работы // Mentamore. – URL: <https://mentamore.com/biznes/korporativnye-messendzhery.html> (дата обращения: 09.02.2020).
7. Составлен рейтинг антивирусов 2019: // Computerra. – URL: <https://www.computerra.ru/239532/sostavlen-rejting-antivirusov-2019/> (дата обращения: 09.02.2020).

ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИСТОРИЧЕСКОГО ОПЫТА В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Рзаев Э.Э.

Аспирант

Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС,

г. Нижний Новгород, Россия

E-mail: elman-rz@yandex.ru

Рассматриваются вопросы кадрового обеспечения государственной гражданской службы. Отмечается, что важным аспектом при выработке практических моделей реформирования кадровой политики на государственной гражданской службе является применение как современных научных методик кадрового администрирования, так и тех механизмов кадровой политики, которые были заложены в более ранние периоды исторического развития российского государства. Делается вывод о возможности решения имеющих место в настоящее время кадровых проблем на государственной гражданской службе посредством обращения к отечественному историческому опыту организации кадрового обеспечения.

Ключевые слова: исторический опыт, номенклатура, кадры, система кадрового обеспечения, государственная служба, служебная деятельность.

POSSIBILITIES OF USING HISTORICAL EXPERIENCE IN IMPROVING THE STAFFING SYSTEM OF THE CIVIL SERVICE

Rzaev E.E.

PhD student,

Nizhny Novgorod Institute of Management – branch of RANEPА,

Nizhny Novgorod, Russia

E-mail: elman-rz@yandex.ru

The issues of personnel support of the state civil service are considered. It is noted that an important aspect in the development of practical models for reforming personnel policy in the civil service is the use of both modern scientific methods of personnel administration, and those mechanisms of personnel policy that were laid down in earlier periods of the historical development of the Russian state. It is concluded that it is possible to solve the current personnel problems in the state civil service by referring to the national historical experience of the organization of personnel support.

Key words: historical experience, nomenclature, personnel, personnel support system, civil service, official activity.

Кадровое обеспечение государственной гражданской службы представляет собой одно из приоритетных направлений деятельности государства, поскольку государственные гражданские служащие, составляющие государственный аппарат и реализующие политическую волю правящей элиты и функции публич-

ного администрирования, являются тем ключевым стратегическим ресурсом, в качестве и развитии которого заинтересовано само государство.

Следует признать тот факт, что в советский период существования нашего страны имела место комплексная, постоянно развивающаяся и совершенствующаяся государственная кадровая политика. Данная политика, в частности, включала в себя определенный комплекс основных стратегических идей, план по их реализации, эффективные и стабильные механизмы подбора, учета, распределения и обучения кадров. Кроме того, данная политика была теснейшим образом связана с общими политическими и экономическими задачами страны.

Исторический научный анализ проблем реализации кадровой политики на государственной службе является актуальным методом исследования, поскольку позволяет отслеживать преемственность в развитии данной деятельности государства на протяжении различных исторических периодов. Безусловно, каждый рассматриваемый исторический период является уникальным и неповторимым, однако выработанный опыт может быть востребованным и в качестве методологической базы найти свое применение в современной практической деятельности.

Таким образом, как справедливо отмечает Р.В. Андрюшкин, «искоренение негативных явлений, существующих в системе кадрового обеспечения государственной службы, возможно лишь на основе установления и анализа первопричины и исторических корней их возникновения в процессе становления и развития государственной службы в России» [1, с. 7].

Следует согласиться и с тем фактом, что использование рациональных элементов отечественного опыта кадрового обеспечения способствует повышению эффективности деятельности кадровых служб органов государственной власти. Вместе с тем, в любом случае, накопленный исторический опыт необходимо подвергать объективному критическому анализу, учитывая реально сложившуюся в настоящее время в России общественно-политическую ситуацию.

Анализ исторического опыта развития государственной гражданской службы в России свидетельствует о том, что всякому крупному перелому в жизни государства соответствует выработка новой адекватной кадровой политики, которая должна строиться на основе теоретических положений, преемственности исторического опыта, учета своеобразия конкретного этапа общественного развития, территориальных и этно-конфессиональных особенностей.

Безусловно, объективный характер кадровой политики в государстве всецело определяется закономерностями становления и эволюции социума, в котором она реализуется, сущностью политического руководства обществом, и в этом смысле она имеет свою логику.

Анализ кадровой работы по обеспечению государственного аппарата в условиях дооктябрьской России свидетельствует о том, что институт отечественной государственной гражданской службы накопил значительный опыт

формирования и организации функционирования кадрового корпуса своего аппарата. Указанный опыт дает исследователю и практику разносторонний материал для размышления и оценки, а также позволяет увидеть рациональные элементы и негативные стороны, учитывать их, решая современные проблемы кадровой политики и кадровой работы.

Важно также отметить, что анализ исторической практики отечественной кадровой политики показывает, что в качестве ее исходных идей длительное время доминировали и в наши дни иногда продолжают доминировать сословные, корпоративные, религиозные, классовые, партийные и идеологические основы ее формирования и реализации. К сожалению, очень часто сама кадровая политика в органах государственной власти рассматривается как одно из средств борьбы за власть или ее удержание.

Теоретические исследования исторического опыта кадрового обеспечения государственной службы позволяют прийти к следующему выводу. В настоящее время ввиду становления базовых демократических институтов кадровая политика в федеральных и региональных органах государственной власти должна проводиться в рамках трансформации социальной роли управления человеческими ресурсами.

Как пишет профессор А.И. Турчинов: «Кадровая политика из средства борьбы за власть или ее удержание должна превратиться в важнейшее средство общественного развития, важнейший ресурс социального управления. Объективная потребность такой трансформации обусловлена качественными переменами в трудовой деятельности человека, обретением ею профессионального характера – важнейшей социальной ценности и ресурса динамичного общественного развития» [3, с. 14].

Важно также понимать и тот факт, что сегодня государство будет объективно являться общенациональным институтом лишь благодаря формированию легитимной публичной власти, представленной государственной службой.

Таким образом, в рамках организации кадровой работы по подбору, отбору, расстановке, адаптации государственных служащих, обеспечивающих своим трудом выполнение государственных функций, должна включать в себя ряд мотивационных стимулов для их профессионального развития, позволяющих реализовать в полной мере свой профессиональный потенциал и исключить коррупционные проявления установленной сфере деятельности.

А.А. Родионова справедливо указывает на то, что «без разработки теоретических, методологических аспектов кадровой политики, уяснения и осмысления исторического отечественного опыта, глубокого и всестороннего анализа современной практики по созданию системы кадровой работы трудно рассчитывать на скорое преодоление в ней негативных процессов» [2, с. 157].

Следовательно, целевыми приоритетами современного кадрового обеспечения органов государственной власти должны стать обоснованный отказ от

чрезмерно централизованных кадровых технологий, авторитарного стиля работы с кадрами, более широкая реализация демократических технологий кадровой работы, направленных на открытость и объективность карьерного продвижения, оценки результатов профессиональной служебной деятельности, формирования кадрового резерва.

Обращаясь к ранее рассмотренному опыту кадровой политики государственной службы в советский период, следует отметить следующее.

Наряду с разработкой каких-либо теоретико-правовых аспектов государственной политики по развитию кадрового обеспечения государственной гражданской службы, объективно нужна система взаимосвязанных стратегических действий в форме общенациональной государственной программы развития государственной службы в России и в ее регионах.

Безусловно, реализация партийно-номенклатурного принципа отбора управленцев на ключевые государственные посты, в современных демократических реалиях является недопустимой, однако обоснованность кадрового планирования, учета, ротации, подготовки, обучения и продвижения служащих в адаптированном виде должна иметь место.

Представляется, что данная перспективная государственная политика в сфере кадрового обеспечения государственной службы должна быть также направлена на повышение и уравнивание объема денежного содержания служащих, занимающих равнозначные должности в различных органах или регионах страны, создание прозрачной и объективной системы оценки профессиональной служебной деятельности, исключая коррупционные риски.

Кроме того, актуальной и необходимой в современных условиях представляется советская практика комплектования государственного аппарата из числа лиц, имеющих должный необходимый уровень профессионального образования, необходимые профессиональные и личностные качества, знания, умения и навыки для эффективного исполнения государственных функций.

Кроме того, необходимо дальнейшее развитие системы повышения квалификации, уровня профессиональных компетенций государственных гражданских служащих, сохранение и укрепление партнерских отношений органов государственной власти региона с ведущими образовательными организациями, реализующими программы повышения квалификации и дополнительного профессионального образования для государственных гражданских служащих. Установленные законом контрольные сроки повышения квалификации служащих должны четко соблюдаться и контролироваться соответствующими ответственными и надзорными подразделениями, а сам процесс повышения квалификации не должен являться исключительно формальным мероприятием.

Кроме того, заслуживает внимания и бывшая в советский период практика привлечения на государственную службу лиц, имеющих реальный опыт прак-

тической деятельности в соответствующей отрасли народного хозяйства, а также молодых специалистов, обладающих опытом организаторской работы.

Таким образом, в настоящее время в сфере кадрового обеспечения как федеральной государственной гражданской службы, так и государственной гражданской службы имеют место определенные проблемные точки, связанные, в первую очередь, с определенным несовершенством нормативно-правового регулирования, несовершенством практики реализации программных мероприятий по развитию государственной гражданской службы в регионе, практическое решение которых возможно при использовании опыта кадровой работы в сфере государственного управления в предшествующие исторические периоды.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андрюшкин Р.В. Кадровое обеспечение государственной службы: дис. ... канд. юрид. наук. – СПб., 2001. – 174 с.
2. Родионова А.А. Исторический опыт и проблемы отечественной кадровой политики в условиях реформирования российского общества, 1990–2000 гг.: дис. ... канд. истор. наук. – М., 2001. – 192 с.
3. Турчинов А.И. Профессионализация как деятельностная основа кадровой политики: автореф. дис. ... д-ра соц. наук. – М., 1998. – 48 с.

МЕНЕДЖМЕНТ ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОТВЕТ НА СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ

Рябошапка Е.И.

*Магистрант Воронежского государственного университета,
г. Воронеж, Россия*

E-mail: ryaboshapkae@mail.ru

Митина Н.Н.

*К.э.н., доцент Воронежского государственного университета,
г. Воронеж, Россия*

Предлагается обзор проблем менеджмента здоровья персонала в организации в условиях самоизоляции и угрозы распространения COVID-19. Пандемия коронавируса открыла пробелы и недоработки в системе менеджмента здоровья, а также подчеркнула значимость данной сферы в HR-менеджменте. Особое внимание уделяется проблемам удаленной работы, а также методам поддержки психологического здоровья сотрудников. По результатам анализа зарубежных исследований были сформулированы рекомендации по формированию и развитию системы менеджмента здоровья в отечественных организациях как ответ на современные вызовы.

Ключевые слова: стандарт OHSAS, дистанционная работа, управление здоровьем персонала, поддержка психического здоровья.

PERSONNEL HEALTH MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION AS A RESPONSE TO MODERN CHALLENGES

Ryaboshapka E.I.

*Master student,
Voronezh State University,
Voronezh, Russia*

E-mail: ryaboshapkae@mail.ru

Mitina N.N.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Voronezh State University,
Voronezh, Russia*

The article offers a general overview of health management in conditions of self-isolation and the threat of the COVID-19 spreading. The relevance of this article is that the coronavirus pandemic revealed gaps and imperfection of the health management system, and also emphasized the importance of this area in HR. Particular attention is paid to the problems of remote work, as well as methods to support of the psychological health of employees. During the analysis of foreign researches, the recommendations were formulated on the formation and development of a health management system in domestic organizations as an answer to modern challenges.

Key words: OHSAS Standard, remote work, health staff management, mental health-care support.

Более 10 лет назад в ряде развитых стран был принят стандарт OHSAS⁴ 18001:2007, содержащий в себе описание системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда в организации. Модель данной системы включала следующие процессы: планирование, внедрение и функционирование, проверочные действия и анализ, которые должны осуществляться в организации постоянно.

Цель нашей статьи – на примере этапа планирования системы менеджмента здоровья показать возросшую актуальность данного направления. Итак, этап планирования предусматривает необходимость разработки, внедрения и поддержания в организации процедуры для постоянной идентификации опасностей, оценки рисков и установления необходимых мер по управлению рисками [3, с. 123].

В современных реалиях изменившегося мира, когда кризис Covid-19 пока еще даже не вошел в свой пик развития, но многие уже столкнулись с трудностями реализации удаленной работы в условиях самоизоляции, работодателям и менеджерам кадровых служб необходимо усилить поддержку психического⁵ и физического здоровья работников. По данным ВОЗ на территории нашей страны COVID-19 еще не вышел на плато эпидемии, поэтому как работникам организаций, так и работодателям предстоит выработать стратегию функционирования на перспективу [6, с. 18].

Дистанционная (удаленная) работа повлияла на кадровые приоритеты. Пандемия коронавируса вынудила миллионы сотрудников работать из дома, и этот переход к удаленной работе может стать новым нормальным явлением в течение достаточно долгого времени, побуждая руководителей и сотрудников адаптироваться к новым способам работы [5, с. 5].

Одной из возникших задач, связанных с удаленной работой, особенно в такой внезапно меняющейся и неопределенной среде, является подготовка менеджеров к тому, чтобы стать эффективными виртуальными лидерами, повысить вовлеченность и производительность персонала.

К сожалению, большинство компаний не имеет представления и компетенций в обеспечении психического здоровья своих сотрудников, являющихся элементами менеджмента здоровья персонала [7, с. 3]. Так, из-за чрезвычайного давления, вызванного вспышкой коронавируса на психическое здоровье высокопоставленных чиновников, государственный министр финансов региона Гес-

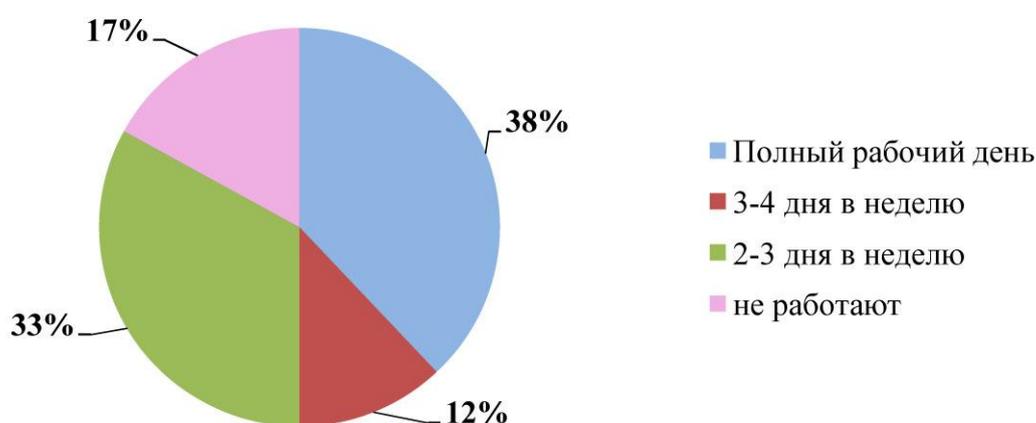
⁴ Occupational health and safety management systems (англ.) – системы менеджмента здоровья и безопасности на производстве.

⁵ Психическое здоровье (душевное, ментальное здоровье) – это состояние благополучия, при котором человек может реализовать свой собственный потенциал, справляться с обычными жизненными стрессами, продуктивно и плодотворно работать, а также вносить вклад в жизнь своего сообщества (определение ВОЗ).

сен в Германии покончил с собой, выразив отчаяние по поводу последствий экономического кризиса, вызванного коронавирусом.

Данные зарубежных исследований, опубликованные институтом развития персонала (CIPD), показывают, что только 31 % менеджеров готовы инициировать дискуссии по вопросам психического здоровья сотрудников и помочь персоналу получить экспертные источники помощи [6].

В условиях самоизоляции многие сотрудники вынуждены работать дистанционно. В результате опроса, в котором приняли участие 1 018 HR-специалистов, представляющих 4,5 млн сотрудников европейских организаций, сейчас 38 % работников трудятся полный рабочий день, а 17 % не имеют выбора и находятся в ожидании улучшения ситуации, так как большинство из них работает в сфере туризма и общепита (см. рисунок).



Структура удаленной занятости персонала в европейских странах [7]

По мнению руководителей организаций, необходимо предпринять немедленные действия, чтобы сотрудники не подвергались риску ухудшения психического здоровья во время и после пандемии Covid-19.

Обеспокоенность по поводу безопасности работы и потери дохода в сочетании со страхом заражения и ощущением изоляции являются одними из последствий мер, принятых правительством для предотвращения распространения вируса. Каждый из них может усилить тревожность, давление и стресс, которые затрагивают многих людей, в соответствии с отчетом Института развития персонала по странам ЕС [6, с. 2].

Следует отметить, что тема здоровья персонала поднималась ни единожды. Зарубежные специалисты утверждают, что «...работодатели должны помнить, что их обязанность заботиться о здоровье и безопасности людей сохраняется независимо от того, где находится персонал» [7].

Анализируя данные отчетности Института развития персонала, мы видим, что только 25 % респондентов заявили, что уверены и компетентны в вопросах менеджмента здоровья сотрудников, а также готовы разрабатывать оперативные мероприятия по обеспечению безопасности своих сотрудников [8].

В отчете указывалось, что, хотя от менеджеров не следует ожидать наличия обязательного медицинского опыта, но они должны чувствовать себя уверенно, обсуждая вопросы хотя бы психического здоровья, и обеспечить комфортные условия для своих сотрудников.

Исследование также показало, что 60 % организаций отметили увеличение распространенных психических расстройств (таких как беспокойство и депрессия) среди сотрудников за последний год. Более того, у многих пандемия усугубит психо-физиологическое состояние, – это еще одна из причин, почему работодателям и HR-менеджерам следует активизировать свои усилия и направить их на создание системы менеджмента здоровья в организации.

По мнению экспертов, с таким количеством персонала, работающего из дома, менеджерам может быть еще сложнее понять, как реализовывать в условиях самоизоляции систему менеджмента здоровья. Очень важно, чтобы руководители регулярно контролировали свою команду, используя видеозвонки. Однако это не всегда приводит к улучшению поддержки персонала [6, с. 89].

Некоторые зарубежные компании (напр., Simplyhealth) уже приняли проактивный подход к поддержке благополучия своих сотрудников и, видимо будут иметь хорошие позиции в период коронавирусного кризиса. Благодаря эффективному использованию инициатив, таких как программы помощи персоналу, предусматривающих консультации и круглосуточный удаленный доступ к врачам общей практики, персонал получит дополнительную поддержку для своего здоровья в такое трудное время [1, с. 13].

Институт развития персонала в сотрудничестве с ВОЗ рекомендовал работодателям выполнять следующие действия во время и после кризиса:

- 1) направлять своих менеджеров, чтобы они чувствовали себя в состоянии проводить деликатные и поддерживающие обсуждения с персоналом;
- 2) напомнить менеджерам о важности регулярного общения со своей командой и выяснения, как они справляются с текущими задачами;
- 3) поощрять персонал к практике ухода за собой, такой как режим работы, сна и отдыха, здоровая диета;
- 4) мотивировать сотрудников на посещение различных онлайн-марафонов по развитию не только своих профессиональных компетенций, но и по поддержанию здоровья;
- 5) информировать сотрудников о ситуации с пандемией: каким образом вести себя в условиях самоизоляции, меры безопасности по предупреждению заболевания. Дать список номеров служб доверия, оперативных служб и т. д.

Специалисты Института корпоративной производительности (США) отмечают, что многие руководители высшего звена были вынуждены впервые работать в качестве виртуальных работников. Этот непосредственный опыт изменит их мнение о работе на дому, а также о самом понятии рабочего места – где и как работа выполняется – изменится в краткосрочной и долгосрочной перспек-

тиве. Такие вопросы, как сотрудничество и взаимодействие между менеджерами и удаленными сотрудниками, выйдут на первый план [1, с. 45].

Менеджеры всех уровней оказываются в ситуациях, к которым они не готовы – утверждают специалисты Центра человеческого капитала в Conference Board (Великобритания). Менеджеры обычно проходят традиционное обучение, но сейчас они оказались в совершенно новом мире. Необходимо им помочь освоить все тонкости видеointервью при найме новых сотрудников, обучить принципам создания виртуальной команды [5, с. 23].

В Aerotek, всемирной кадровой компании с более чем 8 500 постоянными сотрудниками, отдел персонала сосредоточен на том, чтобы у менеджеров были необходимые инструменты для целостного взаимодействия онлайн. Компании учатся тому, как оказывать психологическую помощь и поддержку сотрудникам, которые преуспели в традиционной рабочей среде, и никак не могут адаптироваться к условиям самоизоляции, работая удаленно [4, с. 27].

У HR-специалиста должен быть план, готовый к развертыванию, если любая крупная вспышка нанесет ущерб работе компании [7]. Такой план должен быть создан в партнерстве с другими департаментами, включая управление рисками, финансы и сферу информационных технологий.

Вирусные вспышки, которые произошли ранее в этом столетии, дают некоторые полезные уроки. Так, в недавнем отчете Gartner кратко изложены шаги, предпринятые компаниями после появления вирусов SARS и H1N1, которые также возникли в Азии и вызвали серьезные потенциальные нарушения мировой экономики. Например, после этих вспышек компания American Express установила критерии для проверки угроз следующей пандемии, включая как влияние на бизнес, так и влияние на сообщество для определения «порогов для действий». Компания Goodyear сконцентрировалась на том, чтобы иметь план, обеспечивающий сохранение «критических ролей» в случае пандемии. Каждое бизнес-подразделение или регион попросили определить критически важные роли. Затем компания организовала эти роли по категориям: существенная, временная приостановка и расширенная приостановка (роли, которые могут быть приостановлены без чрезмерного вреда для бизнеса) [8].

Психическое здоровье сотрудников является обязанностью не только руководителей HR-специалистов, но и каждый человек должен заботиться о себе. Коронавирус привел в замешательство весь бизнес, от генерального директора до стажера, поэтому все должны помнить, что существует равное игровое поле. Многие европейские компании сделали памятки для своих сотрудников, в которых содержится следующая информация: «Продолжайте свою обыденную рутину. Вставайте в то же время, одевайтесь так, будто вы выходите на работу, соблюдайте режим питания. Старайтесь тренироваться хотя бы раз в день. Помогайте друг другу. Ограничьте время в социальных сетях и получайте обновления только из надежных источников» [1, с. 54].

Можно выделить несколько способов, при помощи которых HR-специалисты в системе менеджмента здоровья могут помочь сотрудникам во время вспышки коронавируса. Необходимо обучить линейных менеджеров и руководителей департаментов оказывать конкретную поддержку работникам, которые испытывают трудности: начиная с викторин в виртуальном пабе и заканчивая кофе-брейками на телефонной конференции, лучший способ борьбы с одиночеством в это время – поддерживать связь с коллегами. Это может означать создание индивидуальных чатов, групповых чатов или участие всей организации, необходимо сделать подобного рода мероприятия частью еженедельной рутины [8].

Еще один способ – это побудить всех коллег делиться своими ежедневными оценками «Форма», разработанные Майком Стивенсоном (консультант по развитию человеческих ресурсов и консалтингу), где люди оценивают свое психическое здоровье из десяти. Это должно побудить участников задуматься и рассказать о том, как они на самом деле себя чувствуют, и открыть откровенную дискуссию в команде.

Эксперты Центра по управлению человеческим капиталом (США) считают, что дистанционная работа – лишний стресс для персонала. Во многих случаях сотрудники работают удаленно, параллельно заботясь о детях и пожилых родственниках, которые также находятся дома [7]. Сотрудник в такой ситуации постоянно переключается с одной задачи на другую и это только усугубляет ситуацию. В связи с этим, необходимость разработки программы по охране психического здоровья крайне актуальна, так как последствия после пандемии будут существенными, – в чем едины эксперты всего мира.

Можем утверждать, что пандемия коронавируса особенно актуализировала формирование и реализацию системы менеджмента здоровья в отечественных организациях: где-то открыла пробелы и недоработки, подчеркнула необходимость модернизации существующих систем, где-то и вовсе только заставила задуматься о ее создании. Данные о влиянии пандемии на внутренний рынок труда организаций не публикуются в открытых источниках. Но на основании анализа мнений зарубежных ученых и практиков, проведенных исследований, можно сформулировать следующие рекомендации по формированию и развитию системы менеджмента здоровья в отечественных организациях, как ответа на современные вызовы:

1. Установить определенные правила, регламентирующие отношения к заболевшим сотрудникам (если у сотрудника кашель, простуда, симптомы со стороны верхних дыхательных путей, то его необходимо либо отстранить от работы, либо по возможности, разрешить работать из дома).

2. Разработать новые правила деловой этики (например, заменить рукопожатие на жест без соприкосновений).

3. Ограничить личные встречи, совещания и брифинги (заменить на видеоконференции).

4. Обеспечить широкое использование в организациях дезинфицирующих средств для рук, средств индивидуальной защиты, средств дистанционного измерения температуры.

5. Обеспечить регулярную санитарную обработку поверхностей (дверные ручки, кнопки лифта, поверхности в столовой и т. д.).

6. Поддерживать регулярную связь с коллегами, как в формальной обстановке, так и неформальной (виртуальные викторины, участие в корпоративных онлайн-марафонах и другие элементы геймификации).

7. Разработать с привлечением специалистов программу по поддержке психического здоровья сотрудников.

Если подобные элементы менеджмента здоровья работников организации, направленные на борьбу с последствиями пандемии, направить последовательно по этапам планирования, внедрения и функционирования, проверочных действий и анализа, которые должны осуществляться в организации постоянно, то можно ожидать в качестве социального эффекта роста продуктивной и плодотворной работы со стороны персонала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ключко М. Healthcare management. Как внедрить идеи здорового образа жизни в умы сотрудников [Электронный ресурс] // Кадровое дело. – № 3. – 2009. – URL: <http://vlijanie.ru/publicssmi/63-healthcare-management.html>
2. Коновалова В. Здоровье персонала – «головная боль» работодателя? [Электронный ресурс] // Кадровик. Кадровый менеджмент. – № 11. – 2010. – URL: http://www.mmc-s.ru/literature_001
3. Митина Н.Н. Аудит условий труда, безопасности и здоровья // В сб.: Кадровый форум Черноземья Сборник статей XII Кадрового форума Черноземья (восьмое международное заседание). Редколлегия: И.Б. Дуракова, С.М. Талтынов. – 2019. – С. 121–126.
4. Шаменков Д. Система управления здоровьем // Кадровый менеджмент. – № 7–8. – 2010.
5. Технология бизнеса: Почему российские компании не заботятся о здоровье сотрудников [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.orenfinance.ru/business/detail.php?ID=8530>
6. <https://hrexecutive.com/what-hr-priorities-are-being-affected-by-remote-work/>
7. <https://www.personneltoday.com/hr/managers-must-improve-mental-health-support-during-coronavirus-crisis/>
8. What is Healthcare Management? [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.wisageek.com/what-is-healthcare-management.htm>

РАЗРАБОТКА ОНЛАЙН-ШОУРУМА ОДЕЖДЫ НА БАЗЕ CMS WORDPRESS

Салова О.Г.

Студент

филиала «Котельники» государственного университета «Дубна»,

г. Котельники, Московская область, Россия

E-mail: olesyalesyeva@gmail.com

Научный руководитель – Трунова А.Н.

К.х.н., доцент кафедры «Информационные технологии в управлении»

филиала «Котельники» государственного университета «Дубна»,

г. Котельники, Московская область, Россия

E-mail: chemsstu@mail.ru

Данная работа посвящена разработке онлайн-шоурума одежды на базе CMS Wordpress. Рассмотрены основные процессы сферы онлайн-торговли, рекомендации по достижению успеха, основные достоинства CMS Wordpress, а также полный функционал разработанного сайта интернет-магазина.

Ключевые слова: CMS, Wordpress, онлайн-маркетинг, покупки через интернет, инновации в онлайн-продажах, конкуренция в онлайн-торговле.

DEVELOPMENT OF ONLINE CLOTHES SHOWROOM BASED ON CMS WORDPRESS

Salova O.G.

Master student,

Kotelniki branch of Dubna State University,

Kotelniki, Moscow region, Russia

E-mail: olesyalesyeva@gmail.com

Scientific supervisor – Trunova A.N.

Candidate of Chemical Sciences, Associate Professor,

Kotelniki branch of Dubna State University,

Kotelniki Moscow region, Russia

E-mail: chemsstu@mail.ru

This work is devoted to the development of an online clothing showroom based on CMS Wordpress. The main processes of online trading, recommendations for achieving success, the main advantages of CMS Wordpress, as well as the full functionality of the developed online store site are considered.

Key words: CMS, Wordpress, online marketing, online shopping, innovation in online sales, competition in online trading.

Интернет-торговля – процесс реализации товаров и услуг посредством специализированных электронных площадок, предоставляющих дистанционное оформление заказа, который в России развивается достаточно успешно.

Использование электронной коммерции предполагает:

- установление предварительных контактов с потенциальными поставщиками, клиентами и заказчиками посредством сети Интернет;
- обмен документами, созданными в электронном виде, которые необходимы для осуществления сделок купли-продажи или заключения договоров, а также использование электронной подписи;
- реализацию товара или услуги;
- электронную оплату товара с помощью электронных денег, переводов, кредитных карт и чеков;
- оформление и обеспечение доставки купленных товаров;
- возможность предпринимателей осуществлять продажу контента или виртуального товара, который можно скачать.

В работе рассмотрены результаты разработки онлайн-шоурума одежды на базе CMS Wordpress. Приведены основные возможности разработанной системы, а также преимущества ее использования.

Одним из наиболее эффективных путей торговли в современном мире, особенно в настоящее время, является продажа товаров через интернет[1]. Однако рынок интернет-торговли уже заполнен множеством торговых площадок и является высоко конкурентным. Для завоевания своей ниши на данном рынке, площадка продвижения должна иметь собственные отличительные черты. Поэтому основной целью работы было создание онлайн-шоурума премиальной одежды современных брендов. При разработке данной структуры был изучен рынок конкурентов, а также проанализирована будущая стратегия, используемая для достижения успехов в онлайн-торговле [3–5].

Внешний вид главной страницы, созданного сайта, можно увидеть на рис. 1.

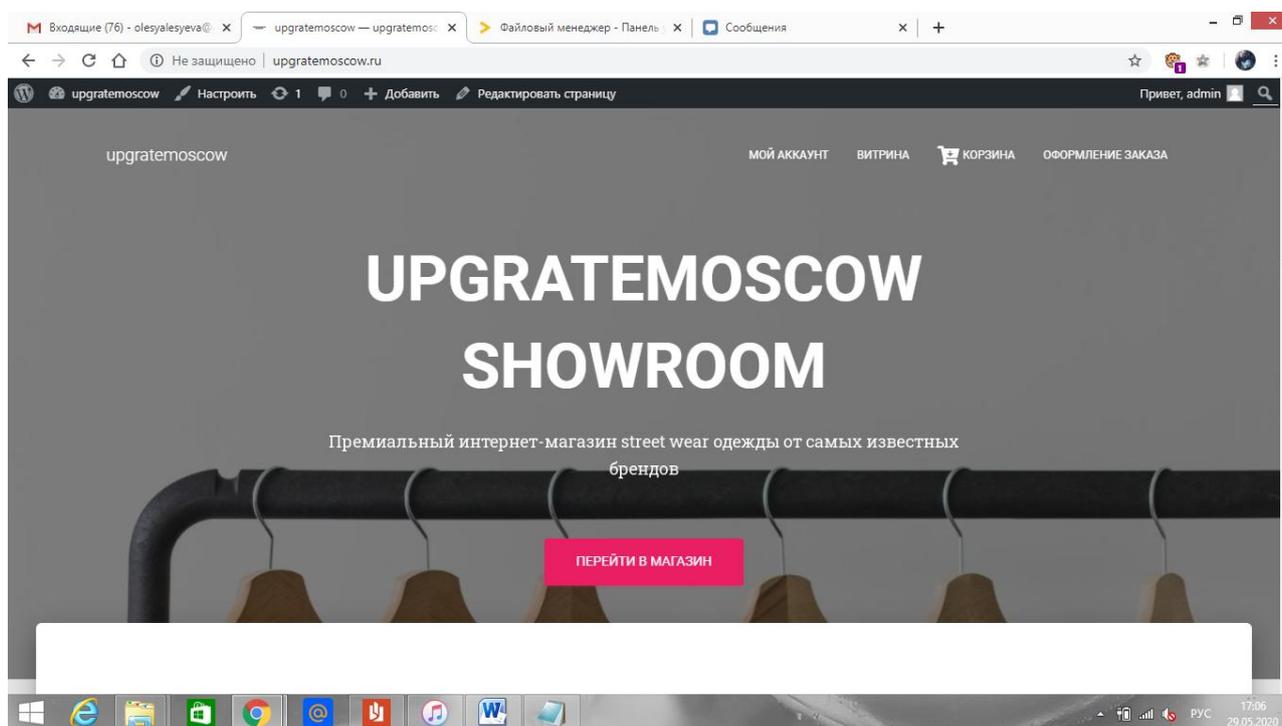


Рис. 1. Внешний вид главной страницы сайта «upgratemoscow.ru»

В ходе выполненной работы был разработан интернет-магазин, который обеспечивает работу следующих функций:

- быстрый поиск по наименованию товара;
- регистрация клиента и создание личного кабинета;
- сортировка товара по популярности, по цене, по рейтингу;
- выбор товара по категориям;
- оформление заказа.

Многие организации, работающие в данной сфере, уже разработали и внедрили свои отличительные (индивидуальные) черты, а именно эксклюзивные функции, которые причастны только тому или иному интернет-магазину [6]. Например: сотрудничество с мировыми корпорациями, бесплатная доставка товара, онлайн-бронирование. В данном проекте было принято решение обеспечить онлайн-магазин новой функцией онлайн-консультации со специалистами магазина с помощью видеосвязи, во время которой можно попросить продемонстрировать определенный товар, чтобы потенциальный клиент – покупатель – имел возможность более подробно рассмотреть, например, текстуру или размер товара.

Пример такого интерактивного обзора в виде снимка с экрана представлен на рис. 2.



Рис. 2. Пример обзора товара в режиме онлайн-диалога с покупателем

В результате проведённого сравнительного анализа систем управления контентом [2] для разработки сайта онлайн-шоурума была выбрана CMS WordPress, так как данная CMS имеет огромный ряд преимуществ по сравнению с конкурентами, а именно:

- легкость первоначальной настройки;

- простота установки;
- большое количество шаблонов (бесплатных и платных вариантов);
- удобное управление сайтом, в том числе и со смартфона;
- возможность публикаций с помощью сторонних скриптов.

Необходимо отметить и ряд существенных недостатков Wordpress, а именно:

- высокая нагрузка на сервер при невысокой посещаемости, поэтому Wordpress требует размещения сайта на качественном и мощном хостинге;
- возможные конфликты между плагинами;
- необходимость установки значительного количества дополнений.

Wordpress очень популярен и постоянно обновляется. Тысячи программистов ведут разработку плагинов и различных дополнений для него. Миллионы сайтов в мире существуют на этой открытой для редактирования платформе, в частности и интернет-магазины, блоги, различные новостные каналы. Благодаря доступности приложения и простоте управления создать свой сайт теперь может любой желающий за считанные часы.

В работе проанализирована информация по вопросу электронной коммерции, определены понятия, связанные с электронными магазинами их работой, организацией, разработкой и продвижением. Благодаря всестороннему анализу окружения, внедрению отличительной особенности в виде онлайн-шоурума, был спроектирован интернет-магазин, позволяющий значительно повысить эффективность продаж, расширить ассортимент, повысить качество услуг по подбору товара в режиме онлайн, сократить время продажи и получить конкурентное преимущество перед другими интернет-магазинами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Школа интернет-маркетинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://expertum.ru/> (дата обращения: 10.04.2020).
2. Лещев Д. Создание интерактивного web-сайта: учебный курс. – СПб.: Питер, 2003. – 544 с. (дата обращения: 10.04.2020).
3. Коггзолл Джон. РНР 5. Полное руководство / Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2006. – 752 с. – Парал. тит. англ. (дата обращения: 10.04.2020).
4. Фест К. Online-бизнес: Путеводитель по ресурсам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://inforabota.com/> (дата обращения: 10.04.2020).
5. Требования к интернет-сайту [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lineweb.ru/studio/article/66/> (дата обращения: 10.04.2020).
6. Шапошников И. Web-сайт своими руками. – СПб.: БХВ – СанктПетербург, 2000 (дата обращения: 10.04.2020).

**СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ,
ОСНОВАННЫЙ НА ИННОВАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Трунова А.Н.

*К.х.н., доцент кафедры «Информационные технологии в управлении»
филиала «Котельники» государственного университета «Дубна»,
г. Котельники, Московская область, Россия
E-mail: chemsstu@mail.ru*

Гагаринский А.В.

*К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: eyo080505@mail.ru*

Некорыснoв Д.А.

*Аспирант
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: eyo080505@mail.ru*

Чечина О.С.

*Д.э.н., профессор кафедры «Экономика промышленности
и производственный менеджмент»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: chechinaos@yandex.ru*

Рассматривается влияние инноваций на стратегическое управление человеческими ресурсами в организациях. Проанализирована роль человеческих ресурсов в развитии химического кластера Самарской области.

Ключевые слова: инновации, стратегия, управление человеческими ресурсами, химия, кластер.

**A STRATEGIC APPROACH TO HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
BASED ON INNOVATION IN THE ORGANIZATION**

Trunova A.N.

*Candidate of Chemical Sciences, Associate Professor,
Kotelniki branch of Dubna State University,
Kotelniki, Moscow region, Russia
E-mail: chemsstu@mail.ru*

Gagarinskii A.V.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: eyo080505@mail.ru*

Nekorysnov D.A.

PhD student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: danila.nekorysnov@yandex.ru

Chechina O.S.

Doctor of Economics, Professor,

Department of Industrial Economy and Production Management,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: chechinaos@yandex.ru

In the article, the authors consider the impact of innovation on the strategic management of human resources in organizations. The authors analyzed the role of human resources in the development of the chemical cluster of the Samara region.

Key words: innovation, strategy, human resource management, chemistry, cluster.

В настоящее время надежным источником получения конкурентного преимущества организации является инновация. В эпоху постоянных изменений потребительский спрос меняется изо дня в день и давление на организации постоянно растет. Организации, которые не адаптируют эту тенденцию и эти потребности, не могут даже выжить, не говоря уже о том, чтобы получить конкурентные преимущества над другими организациями в этой области. При выявлении стран, организации которых, вероятно, имеют стратегическое управление человеческими ресурсами, мы исходили из той гипотезы, что страны используют инновационную высокоэффективную практику работы с человеческими ресурсами. Выявление стран, практикующих стратегическое управление человеческими ресурсами, было необходимо для дальнейшего анализа их сходства с точки зрения культурных измерений, предложенных Хофстеде.

Кадровые ресурсы всегда будут готовы к инновациям в организации, где их работа ценится. Если человеческие ресурсы в организации вовлечены в процесс принятия решений, то происходит делегирование полномочий, контроль не является жестким, коммуникация характеризуется открытостью, начальство легко доступно, стимулируется креативность, вознаграждается лояльность сотрудников, люди поощряются к инновациями и желают получить результаты деятельности организации, в которой они работают.

Все перечисленные выше элементы, способные привить стремление к получению результатов труда, инноваций, являются характерными элементами стратегического управления человеческими ресурсами, а отсюда и представление о том, что инновационные страны имеют стратегическое управление человеческими ресурсами.

Что касается анализа влияния, которое организационная культура может оказывать на реализацию стратегического управления человеческими ресурсами

ми в организациях, то мы установили все измерения организационной культуры, предложенные Гертом Хофстеде.

Анализируя влияние национальной и организационной культуры на реализацию стратегического управления человеческими ресурсами в организациях, на первом этапе абсолютно необходимо знать концепцию и ее характер, а затем расширить процесс и культурные измерения. Нет анализа взаимосвязи национальной культуры и организационной специфики стратегического управления человеческими ресурсами без знания его смысла, его составляющих.

Ниже приведено несколько определений, представленных авторами специализированных изданий, которые мы сочли наиболее репрезентативными в данном исследовании:

1. Стратегическое управление людскими ресурсами быстро развивалось в последние годы, особенно в связи с тем влиянием, которое людские ресурсы оказывали на конкурентоспособность организаций (Lefter, Marincea & Puia, 2007). Таким образом, было осознано, что в настоящее время организация не может выживать или развиваться, не получая конкурентного преимущества. Решающую роль в достижении конкурентного преимущества играет именно управление человеческими ресурсами.

2. Основная цель стратегического управления человеческими ресурсами заключается в создании стратегического потенциала для обеспечения того, чтобы организация имела высококвалифицированных, высоко мотивированных сотрудников для достижения конкурентных преимуществ (Lefter, Marincea & Puia, 2007).

3. Стратегическое управление человеческими ресурсами включает в себя совокупность практик, программ и стратегий, способствующих достижению стратегических целей организации (Mello, 2006). Однако показано, что существует наилучший способ руководить людьми; практика использования человеческих ресурсов варьируется от одной организации к другой. В любой организации важнейшим условием успеха является то, чтобы система управления людскими ресурсами поддерживала четкую миссию и стратегию.

4. Управление фокусируется на приведении человеческих ресурсов в соответствие с общей стратегией бизнеса, создании высокоэффективных рабочих систем и повышении ценности за счет более эффективного управления людьми, чтобы способствовать достижению конкурентных преимуществ. (Delery & Doty, 1996).

5. Продумывание и реализация комплекса последовательных стратегий и практик для обеспечения того, чтобы человеческий капитал в организации способствовал достижению стратегических целей бизнеса (Вэй, 2006).

Авторами проанализировано состояние химического кластера в Самарской области и роль человеческих ресурсов в устойчивом развитии региона. Химическая промышленность играет особо важную роль в отечественной индустрии. Она дополняет другие отрасли хозяйства, от ее развития и положения зависит уровень конкурентоспособности и благосостояния РФ в целом, а также она

влияет на темпы роста экономики. Продукты химической промышленности применяются во всех сферах хозяйственной деятельности. В Российской Федерации существует несколько химических баз: Волго-Уральская, Центральная, Северо-Европейская и Сибирская.

Волго-Уральская химическая база хорошо обеспечена нефтью, газом, серой, калием и поваренной солью. Ее деятельность направлена не только на их источники, но и на энергетику Поволжья, а также отходы и потребности металлургического производства Урала. Эта база создает более 30 % продукции российской химической промышленности. Здесь производятся соли, щелочи и кислоты (Первоуральск, Стерлитамак, Красноуральск), пластмассы (Самара, Волгоград, Уфа), нефтехимия (Пермь, Уфа, Самара, Волгоград), азотные удобрения (Тольятти, Нижний Тагил, Салават), фотохимия (Казань), калийные удобрения (Соликамск, Березники), синтетический каучук (Казань, Тольятти, Волжский, Нижнекамск), газохимия (Альметьевск, Саратов, Оренбург), фосфорные удобрения (Балаково, Красноуральск), химические волокна (Саратов, Балаково, Волжский), перерабатываются полимеры (Екатеринбург, Нижнекамск, Волжский).

Самарская область – один из немногочисленных регионов Российской Федерации, где за 2019 г. главные экономические показатели не стали отрицательными. Это произошло вследствие развития «оборонки», химической промышленности, сельского хозяйства, текстильного производства. Химическая промышленность страны включает примерно 20 подотраслей, создавая около 16 тыс. видов продукции. Всего на территории страны в настоящее время насчитывается в общей сложности 7,6 тыс. предприятий тяжелой промышленности химического производства.

Основное сырье для получения продукции на химическом производстве – это природный газ и нефть. Поэтому главные предприятия располагаются, как правило, вдоль нефте- и газопроводов. Большое значение имеет не только близость к сырью, но и ориентация на покупателя.

Стратегия развития отрасли, которой придерживается в настоящий момент Россия, состоит из определения основных направлений развития производства и реализации продукции; привлечения инвестиций из государственно-частной области производства; обеспечения согласованности действий с представителями различных сегментов власти; создания базы для принятия решений по отношению к разработке программ развития секторов производства, которые зависят от индустрии, на уровне государства.

Современный рынок химической продукции приспособился под динамично меняющиеся вкусы покупателей, качество исходной продукции стало на уровень выше. Большая часть производителей значительно усовершенствовала оснащение своих производств в связи с регулярно изменяющимися требованиями государственного надзора за производимой продукцией и покупателей.

В комплексе это может привести к постоянным изменениям в производстве на государственном и международном уровнях.

За 2019 г. в Самарской области химическая отрасль продемонстрировала рост в 8 %. За последние годы создано примерно 1 тыс. рабочих мест.

В январе – августе 2019 г. увеличилось производство ациклических углеводородов (168 %), синтетических каучуков (112 %), минеральных удобрений (114 %), пластмасс в первичных формах (104 %). Существенный рост в отрасли обеспечивается за счет реализации масштабных инвестиционных проектов на крупных химических предприятиях, в том числе с участием нефтехимических холдингов (АО «Новокуйбышевская нефтехимическая компания», ООО «Тольяттикаучук» и др.).

Химическая промышленность занимает лидирующие позиции среди отраслей в регионе в области производства инновационной продукции.

В Самарской области расположены следующие химические предприятия: ООО «Тольяттикаучук», ОАО «Тольяттиазот», АО «Тольяттисинтез», АО «Новокуйбышевская нефтехимическая компания», ЗАО «Химсинтез», АО «КуйбышевАзот», АО «Промсинтез», АО «ЕТ-Пласт» и др. Предприятия Самарской области вырабатывают минеральные удобрения, синтетическую смолу, синтетический и технический аммиак, метанол, синтетический каучук, вспенивающийся полистирол, углеводородные сжиженные газы и другую продукцию.

С 2018 г. АО «КуйбышевАзот» реализует масштабные инвестиционные проекты по строительству энергоэффективного производства циклогексанона и универсальной комплектной линии слабой азотной кислоты, а также проекты по строительству производства аммиака в сотрудничестве с немецкой компанией Linde Group и воздухоразделительной установки с американской корпорацией Praxair Inc. В ОАО «Тольяттиазот» ведутся работы по увеличению производства аммиака и снижению расходного коэффициента природного газа. Нефтехимический холдинг «Сибур» продолжает реализацию на тольяттинской площадке проекта технического переоборудования производства изопрена.

В Самарской области организации химического кластера расположены в основном в городских округах Новокуйбышевск, Сызрань, Тольятти, Самара, но основная доля компаний приходится на первые два городских округа, что говорит о развитии транспортно-логистической инфраструктуры.

К экспортно-ориентированным отраслям развития химической промышленности Самарской области относятся производства азотных удобрений, метанола, аммиака, синтетического каучука.

Химический кластер становится сегодня одним из главных в Самарской области, в нем заключен огромный потенциал развития и роста экономики региона. Следовательно, рост этого кластера и инвестирование в него должны быть одними из главных задач политики региона.

Требуемыми условиями для достижения положительных будущих значений становятся следующие:

1. Модернизация производства, применение ресурсоемких и энергосберегающих технологий.

2. Быстрое развитие сырьевой базы, использование российского сырья.

3. Повышение эффективности переработки сырья при помощи развития инновационных технологий, а также эффективного использования попутного нефтяного газа и др.

Учитывая ситуацию, сложившуюся в химическом комплексе России, можно сказать, что основными проблемами компаний отрасли на сегодня являются:

1. Довольно сильный износ производственных мощностей химического комплекса (более 45 %). Российский химический комплекс описывается зависимостью стратегических отраслей от иностранного сырья.

2. Отсутствие необходимого ассортимента сырья и завышенные цены. Загруженность организаций химической продукции составляет около 80–90 %, что является высоким показателем и приводит к более скорому износу. Кроме того, основная часть оборудования компаний химической отрасли начала эксплуатироваться более пятидесяти лет назад и сегодня требует усовершенствования или утилизации. Для того чтобы это осуществить, необходимы огромные инвестиции в обеспечение экологической безопасности.

3. Неэффективная внешнеторговая политика. В составе экспорта химической промышленности преобладают товары с низкой и средней степенью передела, однако импорт более многообразен и в нем доминирует продукция высокого технологического передела. Антидемпинговые и протекционистские меры других стран играют серьезную роль в экспорте химической продукции из России.

4. Ненадлежащее состояние научного, технологического и кадрового потенциала химической промышленности.

5. Незрелость контроля качества и систем стандартов продукции химической промышленности, непродуктивность государственного регулирования.

6. Недостаточная вместимость внутреннего рынка. Значительное отставание от развитых стран по экономическим показателям удельного производства и потребления химической продукции на единицу населения в России.

7. Нехватка конкурентоспособного оборудования, слабый уровень автоматизации производства.

Стоит отметить, что рост конкурентоспособности какой-либо отрасли в государстве, увеличение ее эффективности прямо зависят от развития конкретных промышленных компаний в регионах; как следствие, одной из основных целей государственного регулирования промышленности, включая химическую, должно стать поддержание и формирование конкурентоспособности организаций данной отрасли в регионах страны. Наилучшим вариантом развития химической промышленности становится образование в регионах кластеров на ос-

нове уже имеющихся предприятий химической промышленности, а в таких областях, где эти кластеры уже созданы, государственная и региональная политика должна быть сконцентрирована на их инновационном развитии. Стратегической целью развития химической промышленности являются: повышение конкурентоспособности продукции химической отрасли, развитие экспортно ориентированных отраслей, улучшение качества продукции. Рост и развитие химической индустрии в государстве в основном зависят от деятельности химических предприятий в регионах. В основу развития области должен быть положен кластерный подход, служащий базой для развития инноваций на промышленных предприятиях и повышающий инвестиционную привлекательность. Кластеризация – сильный рычаг для развития промышленности в областях при помощи повышения конкурентоспособности. Для эффективного функционирования кластера необходимо учитывать множество факторов, например, транспортную инфраструктуру, природные особенности и потенциал региона, близость поставщиков и др. Химический кластер сегодня – один из лидирующих в Самарской области, в нем заключен потенциал роста экономики региона; развитие и совершенствование этого кластера должны стать основными задачами региональной политики.

Стратегическое управление человеческими ресурсами должно учитывать несколько вопросов:

1. Прогнозы экономического прогресса отрасли, в которой работают компании и потребители.
2. Позиция конкурентов (технология, которую они используют, цена продажи, доля рынка).
3. Политика продаж в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе.
4. Уровень развития продаж.
5. Инвестиционная политика и технологии, которые будут реализованы в будущем.
6. Производственная политика, которая приведет компанию в будущее.
7. Последствия некоторых факторов, способствующих появлению новых квалификаций и изменениям в организации труда, управлении или планировании.

В заключение следует отметить, что стратегический подход к управлению человеческими ресурсами в настоящее время ориентирован на то, чтобы управлять человеческими усилиями для достижения конкурентного преимущества.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / Пер. с англ.; под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2005.
2. Анисимова В.Ю. Экономическая характеристика химического кластера Самарской области. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-harakteristika-sovremennogo-sostoyaniya-himicheskoy-promyshlennosti-samarskoy-oblasti/viewer>

3. Jabrailova Z.G., Nobari S.M. Processing methods of information about the importance of the criteria in the solution of personnel management problems and contradiction detection // Problems of information technology. – 2011. – Vol. 2. – Pp. 57–66. – URL: <http://jpit.az/storage/files/article/8a78f78a95641546667c863d448bfa7d.pdf>
4. Гагаринский А.В., Гагаринская Г.П., Симонов С.В., Шмидт А.В. Управление рабочим временем при работе вахтовым методом на нефтедобывающем предприятии // Экономика и предпринимательство. – 2018. – Вып. 1. – С. 611–616.
5. Гагаринская Г.П., Симонов С.В., Шмидт А.В. Повышение результативности труда работников нефтегазовой промышленности на основе целевой модели системы оплаты труда // Финансовая экономика. – Вып. 1. – 2019. – С. 154–159.

ПОЗИЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ СЕГОДНЯ

Тумакшина В.С.

Магистрант

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: vika.tumakshina@mail.ru

Фомина О.А.

Магистрант

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: olya_vand0496@mail.ru

Бобылев И.А.

*К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: bob-ily@yandex.ru

Научный руководитель – Кузнецова И.Г.

*К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: irenekuz@yandex.ru

В данной статье рассматривается влияние процесса цифровизации экономики на развитие человеческих ресурсов. Авторы отмечают, что при этом важен не только переход к цифровому виду экономики, но еще и трансформация человеческого капитала в такой вид – вид цифровизации. Речь идет о проблеме, связанной с уровнем развития человеческих ресурсов на фоне прогресса экономики, ее перехода к цифровому виду. То есть уровень человеческого потенциала не должен отставать от уровня экономики как именно инновационной составляющей рынка. В дальнейшем это может привести к несоответствию между навыками персонала, требуемыми цифровой экономикой, и самим уровнем развития данной экономики.

Ключевые слова: цифровая экономика, человеческий капитал, человеческий ресурс, инновации, цифровые технологии, цифровой, социум, развитие персонала, мотивация.

POSITION OF HUMAN RESOURCES IN THE CONDITIONS OF THE DIGITAL ECONOMY TODAY

Tumakshina V.S.

Master student,

*Samara State Technical University,
Samara, Russia*

E-mail: vika.tumakshina@mail.ru

Fomina O.A.

Master student,

*Samara State Technical University,
Samara, Russia*

E-mail: olya_vand0496@mail.ru

Bobylev I.A.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: bob-ily@yandex.ru*

Scientific supervisor – Kuznetcova I.G.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: irenekuz@yandex.ru*

The influence of digital technologies on the development of human resources is available in this article. The author notes that this is important not only the transition to the digital form of the economy, but also the transformation of human capital in this form – the form of digitalization. This is a problem, its transition to a digital concept. Demand reduction at the economic level. And this can lead to a mismatch between the skills of the staff.

Key words: digital economy, human capital, human resource, innovations, digital technologies, digital, society, personnel development, motivation.

Переход или, как многие называют трансформация, социума к цифровому виду происходит под влиянием прогресса, который охватывает как науку, так и технологии. Социум (здесь) – это человеческое общество, экономика, рынок труда, человеческие ресурсы и так далее.

Структура экономики и рынок труда в каждой стране в настоящее время подвержены растущему влиянию современных тенденций, которые стимулируют развитие сектора оцифровки экономики.

Использование цифровых технологий меняет повседневную жизнь, рабочие отношения, экономическую структуру и образование человека, а также новые требования к коммуникации, вычислительной мощности, системам и услугам [2].

В настоящее время данные становятся новым активом главным образом из-за их альтернативной ценности, то есть, они используются для новых целей и для реализации новых идей.

Процесс оцифровки экономики можно описать как возможность использования онлайн-овых и инновационных цифровых технологий всеми субъектами экономической системы, как отдельными лицами, так и крупными компаниями и государствами, для оптимизации экономической деятельности.

В Правительственной Программе Российской Федерации, рассчитанная на период с 2017 по 2030 гг., цифровая экономика – одна из основных стратегий развития российского информационного сообщества. В то же время рассматриваются пути и этапы его реализации в экономической системе.

Согласно экономическому исследованию, Россия занимала примерно 35 место на 2019 год по готовности к цифровой экономике из десятка лидирующих стран [1].

Такая значительная задержка в развитии цифровой экономики со стороны лидеров мирового рынка может быть объяснена пробелами в правовой базе

цифровой экономики и средой, недостаточно благоприятной для бизнеса и инноваций, а также низким использованием цифровых технологий корпоративными структурами. И, прежде всего, мотивация персонала к такой экономике и ее прогресс в плане развития, навыков и компетенций.

С другой стороны, если мы обратимся к истории, мы увидим, что развитие технологий неоднократно создавало негативное отношение среди работников, потому что люди боялись репрессий, то есть потери работы.

Мы не видим, что благодаря прогрессу работать стало в несколько раз меньше людей. Если, конечно можно назвать прогрессом переход экономики к цифровому виду [6]. Подавляющее большинство населения занято, и это в ситуации, когда население мира увеличивается [4].

Даже в условиях автоматизации некоторых профессиональных ниш происходит компенсация за счет появления новых рабочих мест. И это, возможно, является, своего рода, успокоением для тех, кто переживает за свой «рабочий статус» в обществе [2]. Ведь давно машинам во многом был отдан грубый, тяжелый, монотонный физический труд, что и является, возможно, главным простым преимуществом в жизни человека.

Кроме того, несмотря на ряд причин, связанных с развитием страны, описанных выше, общество смогло адаптироваться к условиям современной экономики.

Но вопрос заключается в адаптации человеческого капитала и ресурсов к этому прогрессу, их развитию и их приспособляемости в этих условиях.

Система образования должна быть улучшена, чтобы цифровая экономика могла быть укомплектована компетентным персоналом.

Другими словами, государственная программа может оказать влияние не только система образования, но и система мотивации с учетом требований цифровой экономики. Вырезка из Программы представляется из трех этапов.

В таблице коротко показаны эти этапы.

**Этапы внедрения и становления государственной программы
в сфере развития кадров, направленной на внедрение цифровой экономики**

Направление развития цифровой экономики	2018	2024	2030
Персонал, человеческие ресурсы, человеческий капитал	Разработаны образовательные и профессиональные нормативные документы, требования к описанию компетенций цифровой экономики	Создание постоянно обновляемого кадрового потенциала цифровой экономики и компетентности граждан	Создание ключевых условий для подготовки кадров цифровой экономики. Совершенствование Системы образования, которая должна обеспечивать цифровую экономику компетентными кадрами. Рынок труда, который должен опираться на требования цифровой экономики [1]

Таким образом, важную роль в переходе к цифровой экономике играет такой фактор в эффективности цифровой трансформации экономики, как человеческий фактор – человеческий капитал – и его развитие.

Человеческий капитал – термин, популяризированный Гари Беккером, экономистом из Чикагского университета. Человеческий капитал важен как основной источник инноваций, стратегического обновления компании [3, 4].

И, таким образом, компания может реализовать и создать ценность в экономике, основанной на знаниях [5].

Человеческий капитал может быть определен как сочетание компетентности, отношения и творчества работника. В этом и состоит одна из главных черт, характеризующая экономическую ценность в цифровой экономики, и строго связанная с производительностью сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Правительственная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: <https://docviewer.yandex.ru/> (дата обращения: 20.02.2020).
2. Голышев, А.О. Развитие человеческих ресурсов в условиях цифровизации экономики // Молодой ученый. – 2019. – № 17. – С. 140–142. – URL: <https://moluch.ru/archive/255/56003/>. (дата обращения: 15.02.2020).
3. Научный журнал «Sciencedirect» «Системный анализ человеческого капитала для развития информационных систем» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050918313383> (дата обращения: 19.02.2020).
4. Бездудная А. Методы формирования человеческого капитала. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2018. – 100 с.
5. Бирюков В. Детерминанты развития человеческого капитала Республики Казахстан. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2017. – 556 с.
6. Голованова Е.Н., Лочан С.А., Хавин Д.В. Инвестиции в человеческий капитал предприятия. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 959 с.

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Филиппенкова О.А.

Студент

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

E-mail: olgafilippenkova412@gmail.com

Научный руководитель – Севастьянова О.В.

К.э.н., доцент

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

E-mail: sevastyanova81@yandex.ru

В условиях цифровой экономики формируются новые требования к управлению персоналом. Они связаны непосредственно с новой ролью человека и его цифровыми компетенциями. Система управления цифровым предприятием предполагает формирование соответствующего рабочего места, а также достижение лидерства на основе цифровых технологий посредством коммуникаций и вовлеченности. В статье рассматривается ряд управленческих решений, которые должен реализовать руководитель предприятия при цифровизации. Также в статье рассматривается модель цифровых компетенций стран Европейского союза.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровые компетенции, цифровое предприятие, автоматизация.

THE IMPACT OF THE DIGITAL ECONOMY ON HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Filippenkova O.A.

Student,

V. I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

E-mail.:olgafilippenkova412@gmail.comsev

Scientific supervisor – Sevastyanova O.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

E-mail: sevastyanova81@yandex.ru

In the digital economy, new requirements are being formed that are directly related to the new role of man, his competencies and their implementation on the basis of digital technologies. The digital enterprise management system involves the formation of an appropriate digital workplace, as well as leadership based on digital technologies through communication and engagement. The article discusses a number of managerial decisions that management should implement in these conditions, and also considers the digital competencies model, which will be included in the digital economy of our country, on the basis of the EU countries.

Key words: digital economy, digital competencies, digital enterprise, automation.

Цифровая экономика – деятельность, в которой ключевыми факторами производства являются данные, представленные в цифровом виде, а их обработка и использование в больших объемах, в том числе непосредственно в момент их образования, позволят по сравнению с традиционными формами хозяйствования существенно повысить эффективность, качество и производительность в различных видах производства, при хранении, продаже, доставке и потреблении товаров и услуг [1]. Влияние цифровизации экономики на персонал в данный момент начинает увеличиваться, что сказывается на внутренних процессах предприятий и организаций, которые должны адаптироваться. Стремительно разрабатываются цифровые модели управления, которые позволят эффективно управлять персоналом. Четвертая промышленная революция требует осмысления и принятия происходящего как руководством компаний, так и работниками.

Цель данной работы заключается в определении основных характеристик персонала в области цифровой экономики, методах взаимодействия с сотрудниками по цифровым каналам коммуникаций.

Быстрое развитие цифровых технологий, которые прочно закрепились в нашем обществе, приводит к трансформации экономических и социальных отношений в обществе. Рост значимости таких технологий заставляет сотрудника не останавливаться на одной отдельной специализации, а быть адаптивным к изменениям рынка и иметь навыки самообучения. Все более важным становится способность принимать решения в нестандартных ситуациях и быстро реагировать на изменения рабочей среды.

Для формирования системы управления цифровым предприятием менеджмент должен принять и реализовать ряд управленческих решений:

1. Разработка бизнес-стратегии, позволяющей эффективно применить цифровые технологии с учетом потребностей клиентов.
2. Оценка недостатков действующей бизнес-модели предприятия и определение направлений ее изменений.
3. Определение ответственности за изменения и контроль над реализацией в специально созданных рабочих группах [2].

В качестве основных навыков в цифровой экономике выступают информация и знания, источником и носителем которых является сам человек. Именно поэтому цифровая экономика определяет новую роль человеческих ресурсов и человеческого капитала. Несмотря на все достижения в автоматизации бизнес-процессов, люди с их умениями и навыками остаются ключевым фактором успеха цифрового предприятия, поэтому система управления трансформируется через обучение и развитие сотрудников.

С 2015 года доля вакансий в сфере информационных технологий, интернета и телекоммуникаций уступает только доле вакансий в сфере продаж. В 2018 году компании лишь в минимальной степени планировали снижать расходы, связанные

с персоналом. При сохранении имеющихся тенденций ожидается, что к 2021 году в России образуется более 500 000 вакансий, которые будут связаны непосредственно с информационными технологиями [3]. Всё это предъявляет новые требования к сотрудникам предприятий и организаций. Спрос на цифровые навыки стремительно растёт, определяя возможности развития цифровых характеристик большинства отраслей хозяйства, а также промышленности.

Для руководителей предприятий, где будет проходить цифровизация и менеджеров всех уровней будут актуальны цифровые компетенции и их введение в традиционную систему управленческих знаний, умений и навыков, а также подбора компетентных специалистов, которые будут с новой технической подготовкой. Цифровые компетенции, прежде всего, это требования к персоналу, которые в будущем обеспечат достижение целей предприятия в условиях цифровизации.

Изучая проблематику темы цифровых компетенций, можно заметить, что в России этот опыт не значителен, поэтому рассмотрим модель цифровых компетенций в странах Евросоюза. Они базируются на пяти факторах:

1. Информационная грамотность (поиск и извлечение цифровых данных, информации и контента, хранение данных и др.).

2. Коммуникация и сотрудничество (умение взаимодействовать и общаться, участвовать в жизни общества с помощью цифровых технологий и др.).

3. Умение создавать цифровой контент, подразумевающее способность разработки и редактирования цифрового контента для улучшения и введения информации и контента в существующий массив знаний при условии соблюдения требований сохранения авторского права.

4. Обеспечение безопасности устройств, контента, персональных данных и конфиденциальности данных в цифровых средах.

5. Решение возникающих проблем (использование цифровых инструментов для внедрения инноваций в процессы и продукты) [3].

Данная информация позволяет определиться с ключевыми компетенциями, которые наряду с традиционными прочно войдут в цифровую экономику. Драйверами цифровой экономики станут следующие компетенции:

- аналитические навыки и работа с большими данными;
- креативность;
- цифровая грамотность;
- дружелюбность к технологиям;
- гибридные компетенции;
- быстрое и качественное мышление;
- многозадачность;
- многокомандность;
- трансдисциплинарность;
- on-line коммуникативные навыки;
- навыки сохранения здоровья.

Другими словами, цифровая экономика определяет необходимость формирования гибридной формы компетенций, чтобы преодолеть разрывы в понимании проблем с позиции руководителей, программистов и потребителей. Для уменьшения негативного влияния цифровых технологий на работников необходимо развивать системы внутрифирменной адаптации и обучения персонала. В управлении персоналом используются специальные термины для подобных систем: рескиллинг, повышение квалификации.

Несмотря на новизну феномена цифровизации экономики, в международной и российской практике произошло осознание ее значимости для развития социума и экономики в целом. Цифровая экономика создает новые возможности экономического развития, формирования новых компетенций, но также вызывает появление новых проблем. Комплексный учет возможностей и проблем выступает основанием для обозначения стратегических перспектив цифровизации в отечественной практике.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Голышев А.О. Развитие человеческих ресурсов в условиях цифровизации экономики. – Текст: непосредственный, электронный // Молодой ученый. – 2019. – № 17 (255). – С. 140–142. – URL: <https://moluch.ru/archive/255/56003/> (дата обращения: 30.04.2020).
2. Маймина Э.В., Пузыня Т.А. Особенности и тенденции развития цифровой экономики // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2017. – № 6. – С. 37–45. – ISSN 2223-5639. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/302582> (дата обращения: 01.05.2020). – Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Рязанцева М.В. Развитие цифровых компетенций как источник роста производительности труда // Экономика. Налоги. Право. – 2019. – № 6. – С. 77–85. – ISSN 1999-849X. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/312070> (дата обращения: 01.05.2020). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

УДК 330.342.24:378.14

ПОДГОТОВКА СТУДЕНТОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Журавлев В.А.

К.э.н., доцент кафедры экономики

Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроники,

г. Минск, Республика Беларусь

E-mail: vzhur2011@mail.ru

Рассматриваются вопросы цифровой трансформации высшего образования, перехода к концепции «Университет 4.0», внедрения цифровых и когнитивных образовательных технологий, формирования у студентов интеллекта и креативного мышления.

Ключевые слова: высшее образование, цифровая трансформация высшего образования, информационные технологии в высшем образовании, «Университет 4.0», интеллект, креативность.

PREPARATION OF STUDENTS IN CONDITIONS OF THE DIGITAL TRANSFORMATION OF HIGHER EDUCATION

Zhuravlev V.A.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economics,

Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics,

Minsk, Republic of Belarus

E-mail: vzhur2011@mail.ru

The issues of digital transformation of higher education, transition to the concept of University 4.0, introduction of digital and cognitive educational technologies, formation of intellect and creative thinking among students are considered.

Key words: higher education, digital transformation of higher education, information technology in higher education, University 4.0, intelligence, creativity.

Современное развитие цифровых технологий ведет к качественным изменениям в экономике и социальной сфере, происходит переход к Индустрии 4.0 и шестому технологическому укладу. Эти изменения затронули и сферу образования, которая должна соответствовать происходящим изменениям. Анализ зарубежного опыта показывает, что сейчас основными направлениями развития высшего образования за рубежом являются: переход к модели «Университет 4.0», внедрение цифровых технологий в образование, использование информационно-коммуникативных и когнитивных методов обучения [1–4].

Университет 4.0 – модель цифрового университета, вызванная переходом к цифровым технологиям и шестому технологическому укладу (информационным, био- и нанотехнологиям). Целевая установка модели Университета 4.0 –

развитие творческих способностей студентов. Основными категориями университета являются: «творчество», «экосистема», «бизнес». Университет 4.0 расширяет свое присутствие в виртуальной сфере посредством интернета и облачных технологий в форме сетевого образования с распределенным обучением. Высшее образование дефрагментируется, превращаясь в облачные пакеты интернет-курсов, востребованных на различных стадиях профессиональной деятельности человека. Формой обучения становится самообучение через интеллектуальные приложения и дистанционное образование. Модель Университета 4.0 предполагает широкое использование интернета, больших данных, облачных сервисов, социальных сетей, мобильных устройств и приложений [3, 4].

Цифровая трансформация высшего образования предполагает формирование *современной цифровой образовательной среды*, которая включает:

- модернизацию программно-аппаратной инфраструктуры образования;
- совершенствование информационных образовательных ресурсов;
- развитие системы электронных услуг и сервисов в образовании;
- совершенствование управления образованием на основе ИТ в рамках республиканской информационно-образовательной среды;
- модернизация профессионального образования посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ;
- внедрение новых технологических решений включая ИТ, AI, VR и IoT для поддержки новых, высоко-результативных методов и организационных форм педагогической работы;
- развитие дистанционного образования.

Цифровая трансформация высшего образования будет успешной, если будет ориентирована на модель Университета 4.0.

Важным направлением цифровой трансформации высшего образования является развитие дистанционного образования. В дистанционном образовании используются интернет, учебные электронные издания, компьютерные обучающие системы, учебные аудио- и видеоматериалы, компьютерные сети. Дистанционное образование по всем или выбранным дисциплинам предполагает обучение студентов на основе широкого использования современных цифровых технологий, в т. ч. интернета, больших данных, облачных сервисов, мобильных устройств и приложений [5].

Важная роль в этом переходе принадлежит внедрению в образовательный процесс современных технологий обучения. Сущность этих технологий состоит в том, что они должны опираться не только на процессы восприятия, памяти, внимания, но, прежде всего, на творческое, продуктивное мышление и коммуникации учащихся в процессе обучения. Процесс обучения организуется таким образом, что обучаемые учатся взаимодействовать друг с другом и другими людьми, критически мыслить, решать сложные проблемы на основе анализа производственных ситуаций, ситуационных профессиональных задач и соответствующей информации.

В настоящее время к *современным технологиям обучения* относят технологии группового и проектного обучения, информационные, компьютерные, интерактивные технологии, модульно-рейтинговые системы, кейс-технологии и др. Эти технологии повышают активность, самостоятельность, инициативность и ответственность учащихся.

Главной задачей Университета 4.0 является развитие интеллекта и творческих способностей студентов. Можно дать следующее определение: **интеллект** это комплексные способности к решению проблем при изменяющихся требованиях и условиях внешней среды [7].

В первую очередь необходимо развивать у студентов и учащихся следующие виды интеллекта [6]:

Профессиональный интеллект – знания, умения и навыки, обеспечивающие эффективное выполнение профессиональных задач и функций в рамках своей квалификации и специализации в простых и сложных условиях.

Социальный интеллект – способность к позитивному и конструктивному общению и коммуникациям для решения проблем и достижения своих и общих целей в коллективе, группе и семье.

Экономический интеллект – знание основных законов рыночной экономики, ясное понимание того, что всего надо добиваться честным трудом, принося пользу себе и обществу.

Национально-патриотический интеллект – это прежде всего нравственная категория, формирующая чувство гордости за себя, свой народ и свою страну, ее историю и культуру, предполагающая и позитивное отношение к другим.

Политико-идеологический интеллект – знание национальных интересов и основных положений конституции, принципов, целей и задач государства, путей и методов решения социально-экономических проблем страны.

Общекультурный интеллект – общие знания в области истории, науки, культуры, этики, морали и религии.

Можно сказать, что интеллект современного человека это сумма всех этих видов интеллекта.

Другой важной задачей высшего образования является развитие **креативных (творческих) способностей и качеств личности** у студентов, которые нужны будут не только для эффективной профессиональной деятельности, но и для успешной жизни в обществе и социальной среде.

Американский ученый Дж. Гилфорд выделил *шесть параметров креативности*: способность к обнаружению и постановке проблем; способность к генерированию большого количества идей; гибкость и вариации идей; оригинальность и нестандартность идей; способность совершенствовать объект, добавляя новые элементы; способность к анализу, синтезу и решению проблем.

Креативность является главной предпосылкой создания **инноваций** в различных сферах деятельности, поэтому необходимо формировать и развивать у студентов и учащихся **креативное (творческое) мышление**.

Креативное мышление можно определить как *способность с помощью анализа, комбинации, развития и синтеза разнородных элементов создавать*

новые значимые знания и формы, имеющие большой социально-экономический эффект [6, 7], где:

- **креативный анализ** – разбиение множества рассматриваемых элементов на разнородные группы (например сегментирование рынка, ABC-анализ и т. п.);
- **креативный синтез** – объединение в определенном контексте разнородных элементов с целью придания результату дополнительной ценности;
- **креативные комбинации** реализуется с помощью морфологических таблиц (таблиц Цвикки);
- **креативное развитие** – добавление в систему новых элементов, повышающих ее эффективность и удаление устаревших элементов;
- **креативный перенос** – перенос идей и методов из одной области в другую для повышения ее эффективности.

Для креативности в **научной деятельности** надо развивать у учащихся способности к **обобщениям, абстрагированию и конкретизации**, т. е. способности *переходить от частного к общему, а от общего к частному*.

Необходимо развивать у студентов и **логическое мышление**, т. е. способности и умения получать правильные выводы из имеющихся данных с помощью известных методов и правил. Эффективным методом обучения логическому мышлению учащихся является рассмотрение и решение типовых задач и ситуаций.

Наилучшие результаты в образовании и профессиональной деятельности достигаются путем **синтеза креативного и логического мышления**.

Применение современных информационных технологий и креативных методов в образовании позволит повысить уровень личностной и профессиональной подготовки студентов и учащихся, научит их создавать инновации в различных областях деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Лубков А.В., Каракозов С.Д. Цифровое образование для цифровой экономики // Информатика и образование. – 2017. – № 8.
2. Вайндорф-Сысоева М.Е., Субочева М.Л. «Цифровое образование» как системообразующая категория: подходы к определению // Вестник московского государственного областного университета. Серия: педагогика. – 2018. – № 3. – С. 25–36.
3. Карпов А. Современный университет как драйвер экономического роста: модели и миссии // Вопросы экономики. – № 3. – 2017. – С. 58–76.
4. Неборский Е.В. Реконструирование модели университета: переход к формату 4.0 // Интернет-журнал «Мир науки». – 2017. – Т. 5. – № 4. <http://mir-nauki.com/PDF/26PDMN417.pdf> (доступ свободный). Режим доступа: <http://docplayer.ru/66305032-Rekonstruirovanie-modeli-universiteta-perehod-k-formatu-4-0.html> (дата обращения: 28.04.2020).
5. Полат Е.С. Модели дистанционного обучения. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/modeli-distancionnogo-obucheniya-polat-es> (дата обращения: 28.04.2020).
6. Журавлев В.А. Современные технологии и методы в образовании // Инструменты повышения качества непрерывного профессионального образования. Материалы Международной научно-методической конференции. Минск, 28–29 мая 2013 года. – Минск: БНТУ, 2013. – С. 55–60.
7. Журавлев В.А. Креативный менеджмент и инновации. – Минск: Право и экономика, 2009. – 109 с.

О СИСТЕМАТИЗАЦИИ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Торобеков Б.Т.

*Д.т.н., профессор, проректор по развитию
Кыргызского государственного технического университета им. И. Раззакова,
г. Бишкек, Кыргызская Республика
E-mail: bekjan2003@mail.ru*

Шапошникова О.Е.

*Главный специалист учебного отдела
Кыргызского государственного технического университета им. И. Раззакова,
г. Бишкек, Кыргызская Республика
E-mail: oksana_sh@mail.ru*

Саманчин Б.Т.

*Главный специалист отдела международных связей,
доцент Кыргызского государственного
технического университета им. И. Раззакова,
г. Бишкек, Кыргызская Республика
E-mail: bek_sam@mail.ru*

В статье на основе системного анализа рассмотрены методологические подходы к оценке качества высшего образования. Оценка качества образования рассматривается как область науки образовательного менеджмента. Показаны современные вызовы и приоритеты образовательной системы, определяющие необходимость совершенствования методов оценки качества высшего образования. Уточнены содержание, характеристика и составляющие понятия «оценка качества высшего образования». Приведены последовательность формирования и описание системы оценки качества высшего образования. Проанализированы и систематизированы применяемые подходы и методы оценки качества высшего образования на основе соответствующих показателей и критериев.

Ключевые слова: качество образования, высшие учебные заведения, система оценки качества, оценочные критерии, показатели, стандарты.

ABOUT SYSTEMATIZATION OF QUALITY ASSESSMENT APPROACHES OF HIGHER EDUCATION

Torobekov B.T.

*Doctor of Technical Sciences, Professor, Vice-rector for development,
Kyrgyz State Technical University named after I. Razzakov
Bishkek, Kyrgyz Republic
E-mail: bekjan2003@mail.ru*

Shaposhnikova O.E.

*Chief specialist of the Educational Department,
Kyrgyz State Technical University named after I. Razzakov,
Bishkek, Kyrgyz Republic
E-mail: oksana_sh@mail.ru*

Samanchin B.T.

*Chief specialist Department of International Relations, Associate Professor,
Kyrgyz State Technical University named after I. Razzakov,
Bishkek, Kyrgyz Republic
E-mail: bek_sam@mail.ru*

Based on system analysis, the article considers methodological approaches to assessing the quality of higher education. Assessment of the quality of education is considered as a field of science of educational management. The modern challenges and priorities of the educational system that determine the need to improve methods for assessing the quality of higher education are shown. The content, characteristics and components of the concept “assessment of the quality of higher education” are clarified. The sequence of formation and description of the system for assessing the quality of higher education is given. The applied approaches and methods for assessing the quality of higher education on the basis of relevant indicators and evaluation criteria are analyzed and systematized.

Key words: quality of education, higher education institutions, quality assessment system, assessment criteria, indicators, standards.

Введение. Система высшего образования как динамически развивающаяся социальная система подвергается воздействию и находится в тесном взаимодействии с внешней средой. Реагирование на требования и потребности окружающей среды и потребителей образовательных услуг, а также необходимость обеспечения соответствия уровня деятельности нормативным требованиям образовательной системы являются предопределяющими факторами совершенствования обеспечения качества высшего образования.

Дальнейшая модернизация высшего образования имеет целью формирование эффективной системы оценки качества образования (ОКО) [3, с. 90], обеспечивающей высокий уровень научно-образовательного потенциала, конкурентоспособность образования, его многообразие и удовлетворение запросов личности и общества, а также интеграцию в мировое образовательное пространство [7, с. 337; 9, с. 127].

В настоящее время к проблеме обеспечения и оценке качества высшего образования (ОКВО) усилился интерес и расширились представления о самом процессе, реализуемом в вузах. Для современного состояния управления отечественной системы высшего образования характерно отсутствие эффективного и единого механизма измерения, сравнения и сопоставления данных для оценки составляющих качества образовательной системы, в связи с чем требуется рассмотрение данной проблемы комплексно на соответствующей методологической основе.

Актуальность и постановка задачи. Трансформация системы высшего образования страны в свете современных приоритетов обуславливает необходимость изучения, обобщения и развития имеющихся научных исследований и международной практики по методологии и технологии внедрения системы оценки качества образования.

Понятие об «оценке качества высшего образования» относится к ряду понятий, получивших в последнее время широкое распространение в свете введения института аккредитации и формирования рейтинговой системы вузов. В то же время до сих пор нет методики [8, с. 136], четкого и единого представления о содержании и составляющих системы оценки качества образования. В этой связи возникает необходимость изучения компонентов качества [3, с. 92], проведения исследований для систематизации подходов и механизмов оценки качества высшего образования, что определяет актуальность данной статьи.

Следует отметить, что множество составляющих и характеристик качества образовательной деятельности служат лишь показателем ее функционирования и развития и сами по себе не определяют содержание и регламент управленческих решений. Основу для выработки, принятия и реализации соответствующих решений по управлению процессами деятельности составляют информация, качественная и количественная база данных показателей качества и степени их воздействия на результат деятельности вузов. С учетом данного обстоятельства возникает необходимость проведения измерений [6, с. 162] и сравнения показателей оценки качества образования с ожидаемыми результатами [5, с. 95].

Решение указанных проблем требует реализации системы оценки качества образования (ОКО), которая будет опираться на теоретическом базисе рассмотрения таких вопросов, как цели и задачи, содержание, составляющие, методы, процессы, показатели и критерии ОКО, изучение, анализ, обоснование и выбор которых является постановкой задачи данного исследования.

Результаты исследования и рекомендации. Оценка качества высшего образования как область науки образовательного менеджмента в нашей стране только начинает развиваться, в связи с этим не представляется возможным утверждать о разработанной теории и практике управления данным процессом [9, с. 128]. В связи с отсутствием единого концептуального документа по ОКВО в научных работах приводятся различные подходы и рекомендации [6, с. 164].

Вопросы рассмотрения проблем качества высшего образования, создания системы его оценки в вузах и их практическая реализация все еще не подкреплены соответствующей теоретической базой и методологией.

Для комплексного рассмотрения проблемы, всестороннего изучения процедур и составляющих элементов ОКВО, на наш взгляд, необходимо применить метод системного анализа. При системном подходе оценка качества высшего образования рассматривается как система, имеющая цели, содержание, объекты и субъекты процесса, методы и формы реализации процессов и ресурсную базу. Системе оценки качества образования присуща целостность, структурность, наличие элементов связей и отношений, взаимосвязь с внешней и внутренней средой, иерархичность управленческих решений.

В целях систематизации подходов к ОКО необходимо рассмотреть и проанализировать ряд взаимосвязанных вопросов в логической последова-

тельности. Исходя из этого нами предлагается рассмотрение следующих вопросов: обзор и анализ понятийного аппарата; содержание, основные характеристики, составляющие (элементы) оценки качества образования; международные и национальные приоритеты, нормативно-регулирующие и стандарты ОКО; методы оценки качества образования; показатели и критерии оценки качества образования; создание системы ОКО. На основе анализа и обобщения исследований по рассматриваемой проблеме приводим некоторые результаты.

В зависимости от объектов управления и бизнес-процессов образования и в соответствии с принятым подходом исследования приводятся различные определения и толкования. Во многих случаях формулировки несут уточняющий и дополняющий аспект. В исследованиях преобладают характеристики понятия оценки качества образования, в которых отмечаются его сложность и многоаспектность.

В целях целостного представления и комплексного формирования понятийного аппарата, целей и задач, наиболее полного учета характеристик, составляющих, процессов и содержания оценки качества образования предлагаем принять для руководства следующие утверждения:

- оценка качества образования обозначает один из видов обязательных регламентных бизнес-процессов управления вузом;

- определение и формирование численных и качественных (описательных) характеристик достигнутых результатов деятельности вузов, включая результаты обучения студентов по приобретенным компетенциям составляют основу содержания оценки качества.

Содержание процедур и последовательность этапов реализации системы оценки качества образования зависят от цели и объектов оценки, а также методов и критериев процесса оценки [12, с. 200].

В целях системного рассмотрения всех аспектов оценки качества образования выделяют объекты обеспечения качества, которые улучшают само качество, а также субъекты, деятельность которых связана с решением проблем качества образования [10].

К объектам обеспечения качества можно, на наш взгляд, отнести: систему квалификаций; государственные образовательные стандарты, образовательные программы, реализуемые вузами; учебное и учебно-методическое обеспечение; условия и средства реализации образовательного процесса; ресурсное и информационное обеспечение; результаты освоения студентами образовательных программ с учебных планов (знания, умения, компетенции).

От субъектов зависят качество образовательного процесса и его результаты, к которым относятся: студенты, профессорско-преподавательский состав, руководители и сотрудники, принимающие участие в деятельности вузов.

В вопросе анализа и международных аспектов ОКО следует учитывать Всемирную декларацию о высшем образовании для XXI века [2].

«Стандарты и рекомендации для обеспечения качества в Европейском пространстве высшего образования», утвержденные в новой редакции в 2015 г. и Болонскую декларацию, в которой обеспечение качества образования отнесено к одному из шести принципов и предусмотрено разработка нормативной базы для внутреннего обеспечения качества образования каждым вузом. Новые ориентиры качества высшего образования получили свое отражение во Всемирной конференции по высшему образованию ЮНЕСКО 2009 г. в Париже. В коммюнике конференции обращается внимание на создание систем обеспечения качества.

К международным документам, определяющим критерии оценки качества образования можно также отнести установки Европейского центра по высшему образованию ЮНЕСКО, который приводит следующие критерии: институциональная миссия и цели учебного заведения; параметры образовательной модели; определенные стандарты реализуемой программы или дисциплины.

Проведенные исследования показали, что в практической деятельности нашли применение следующие методы ОКО: оценочный метод управления качеством деятельности вуза (SWOT-анализ); репутационный – использует экспертный механизм оценки образовательных программ и вуза в целом; результативный – осуществляется путем измерения количественных показателей деятельности вузов; концепция, основанная на принципе всеобщего управления качеством (TQM); подход на основе требований международных стандартов качества образования.

При всем разнообразии имеющихся определений и подходов к ОКО все они объединяются вокруг общей идеи: в оценке качества образования его составляющие, элементы сравниваются, сопоставляются с определенными базовыми показателями, нормами, стандартами, которые были приняты в качестве эталонов.

Необходимо целостное системное представление процессов ОКО, в основу которого должна быть положена единая система критериев, позволяющая данную систему сформировать и обеспечить ее функционирование для эффективной деятельности вузов. В рассмотрении проблем ОКО акцент должен быть смещен на обоснование и выбор критериев и показателей по оценке качества образовательной системы, что включает соответствующие уровни, бизнес-процессы и их результаты, участников образовательной деятельности, а также ресурсные обеспечения. В данном случае процесс оценки представляется как измерение изменения целевых задач и результатов, достигнутых в реализации планируемых мероприятий, программ, проектов и т. д.

На основе обзорных исследований и изучения практического опыта нами систематизированы используемые подходы и системы оценки качества образования, что позволяет отметить следующие характеристики:

– отсутствуют достаточно обоснованные методики общепризнанных критериев и механизмов ОКВО по установленным его составляющим (элементам) с учетом всего многообразия деятельности вузов;

– имеет место несопоставимость и разнородность используемых показателей оценки различных свойств объектов образовательной деятельности, что затрудняет агрегирование данных показателей в единую комплексную оценку;

– практикуется формирование вначале оценочных параметров функционирования и результатов деятельности образовательной системы, которые в последующем выражаются в соответствующих показателях или критериях [5, с. 96–97].

Анализ подходов к определению наименования результата оценки качества позволяет выявить основания для их систематизации. В теоретических исследованиях и практических разработках используются следующие понятия и термины: показатели, параметры, критерии и т. д. Все это приводит к путанице и трудностям в их понимании и трактовке. Поэтому, на наш взгляд, можно согласиться с уточнением понятий в нижеследующей интерпретации [4, с. 123].

«Критерий» – признак, на основании которого формулируется оценка качества объекта, процесса, мерило такой оценки. Это представление субъекта оценки о том, каким должен быть объект в идеале.

«Показатель» – описание некоторой характеристики объекта, которая признается существенной и актуальной в оценочной деятельности. Показатель только называет элемент образовательной системы, указывая таким образом на его важность в решении задачи.

«Параметр» – выраженный в числовой форме показатель, который позволяет производить сравнение объектов и который применяется для оценки соответствия реального состояния объекта нормативным требованиям или критериям.

Основные критерии оценки качества образования рассмотрены в [11], в котором выделены 3 основных критерия качества образовательной деятельности по следующим составляющим качества: персонала; подготовки студентов; инфраструктуры и «физической учебной среды».

В научных исследованиях приводятся много различных подходов и методик по определению показателей, критериев ОКО [5, с. 92]. В целях оценки качества образования предложены различные критерии, в число которых можно отнести: материально-техническую базу, профессорско-преподавательский состав, учебно-методическую базу, ресурсные базы, успеваемость студентов, мониторинг организации и результатов обучения и т. д. [1]. Используется также критериальный комплекс по следующим трем группам критериев: качества условий преподавания; реализации образовательного процесса; качества результатов образовательного процесса, которые конкретизированы в важнейших показателях [6, с. 164].

Одной из злободневных задач по рассматриваемой проблеме является рассмотрение формирования системы ОКВО, что, с нашей точки зрения, может быть представлено как совокупность способов контроля, проверки и мониторинга реализации образовательных программ и достижений обучающихся по критериям компетентности подхода, а также высших учебных заведений на основе определённых технологий, критериев, нормативов, стандартов и измерительных инстру-

ментов. Система оценки качества должна обеспечить измерение и установления соответствия уровня результатов обучения требованиям потребителей образовательных услуг, нормативных и стандартных документов с использованием соответствующих средств, методов, организационных структур и процедур оценки. В этих целях Национальная система оценки качества высшего образования должна сформировать совокупность нормативно-правовых, регуляторных, административных механизмов и институциональных структур, призванных осуществлять организацию образовательной деятельности, контроль и мониторинг результатов деятельности вузов, учреждать и предоставлять услуги по стандартизации и аккредитации образовательных программ в вузах.

Заключение

Создание системы оценки качества высшего образования является одной из ведущих тенденций развития образования в современных условиях, что должно основываться на методах системного анализа и теории образовательного менеджмента. Рекомендуется целостное системное представление процессов оценки качества высшего образования, в основу которого должна быть положена единая система показателей и критериев.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Баранникова И.В., Шафоростова Е.В. Методика оценки качества обучения в высших учебных заведениях // Статистика и Экономика. – 2018. – Т. 15. – № 6. – С. 36–45.
2. Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры // Всемирная конференция ЮНЕСКО «Высшее образование в XXI веке: подходы и практические меры». – Париж, 1998, 5–9 октября.
3. Калдыбаев С.К., Бейшеналиев А.Б. Качество образовательного процесса в структуре качества образования // Успехи соврем. естествознания. – 2015. – № 7. – С. 90–97.
4. Мацкевич С.А. Менеджмент в системе образования: теория и практика инновационной подготовки профессионалов / Науч. ред. А.Н. Мирошниченко. – Минск: И.П. Логвинов, 2011. – 260 с.
5. Саяпина Н.Н. Оценка качества образовательного процесса вуза // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2009. – № 4. – С. 91–99.
6. Сергеева, С.Ю., Обревко Е.Д. Современные подходы и методы оценки качества образования. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2019. – № 37 (275). – С. 162–165.
7. Торобеков Б.Т. Развитие системы управления качеством высшего образования в Кыргызской Республике // Известия Кыргызского государственного технического университета им. И. Раззакова. – 2008. – № 13. – С. 337–339.
8. Торобеков Б.Т. Разработка модели управления качеством образования. Проблемы автоматизации и управления: Научно-технический журнал // Национальная Академия наук КР. Илим. Бишкек, 2009. – С. 136–141.
9. Торобеков Б.Т., Саманчин Б.Т. Проблемы обеспечения качества высшего образования в Кыргызской Республике // В сб.: Образовательная среда вуза: ресурсы, технологии. Амурский государственный университет. – 2015. – С. 127–131.
10. Трайнев В.А., Трайнев И.В. Системы и методы стратегии повышения качества педагогического образования. Обобщение и практика. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2006. – 294 с.
11. Шихова О.Ф., Шихов Ю.А. Современные подходы к оценке качества образования в высшей школе: монография. – Saarbrücken, Deutschland: Palmarium Academic Publishing, 2013. – 87 с.

ВОВЛЕЧЕНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЕ

Быкова А.В.

*К.псх.н., доцент кафедры «Менеджмент»
ФГБОУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет»,
г. Москва, Россия
E-mail: 1473904@gmail.com*

Майорова И.А.

*К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: ladoshehka@mail.ru*

Статья посвящена вопросам вовлечения преподавателей в онлайн-обучение. Рассматриваются цифровые компетенции в образовании. Показан ряд трудностей, с которыми сталкиваются преподаватели в своей деятельности. Предложены меры поддержки и увеличения вовлеченности преподавателей в разработку онлайн-курсов.

Ключевые слова: образование, цифровые компетенции, онлайн-обучение, вовлеченность.

IMPACT OF GENDER INEQUALITY ON THE ECONOMY

Bykova A.V.

*Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Department of Management,
MIREA – Russian Technological University,
Moscow, Russia
E-mail: 1473904@gmail.com*

Mayorova I.A.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: ladoshehka@mail.ru*

The article is devoted to the issues of teachers' involvement in online learning. Digital competencies in education are considered. It shows a number of difficulties that teachers face in their work. Measures to support and increase the involvement of teachers in the development of online courses are proposed.

Key words: education, digital competence, online learning involvement.

Онлайн-обучение стало неотъемлемой частью при современных изменениях образовательного процесса, связанных с карантинными мероприятиями, но для многих профессиональных преподавателей – это по-прежнему terra incognita. Можно ли это изменить? Чем онлайн-обучение может быть полезно для современного преподавателя?

Ситуация сегодня изменилась в средствах коммуникации, в технологиях, в поколениях – все это требует существенной трансформации образования, ко-

торая невозможна без изменения позиций преподавателя, поэтому личностная позиция преподавателя, установка на саморазвитие, на изменение – это главный мотиватор для работы в онлайн-обучении.

В рамках трансформации образования при переходе на дистанционный формат, требуется и изменение роли преподавателя. Это в свою очередь приводит к необходимости поиска новых образовательных технологий.

Сегодня одной из главных задач становится научить студентов учиться, работать с информацией, извлекать информацию из тех источников, которые не всегда достоверны и иногда противоречивы.

Министр образования США Ричард Райли сказал о том, что сегодня мы готовим учеников к профессиям, которые пока не существует, и к использованию технологий, которые еще не изобретены, чтобы решить проблемы, которые мы пока даже не считаем проблемами [1].

65 % сегодняшних учеников школ и студентов вузов будут выполнять работу, которой еще не существует. Это тоже реальность, потому что в системе образования точно так же появляются совершенно новые профессии, к которым мы часто не готовы. Один преподаватель не в состоянии сегодня угнаться за бесконечной актуализацией знаний в своей предметной области и нужно выстраивать групповые формы работы, коллективно добывать знания.

В докладе «Глобальная повестка будущего образования» представлены следующие четыре роли, которые могут появиться в будущем и их функции, могут сделать образовательную среду более гибкой и интенсивной [2].

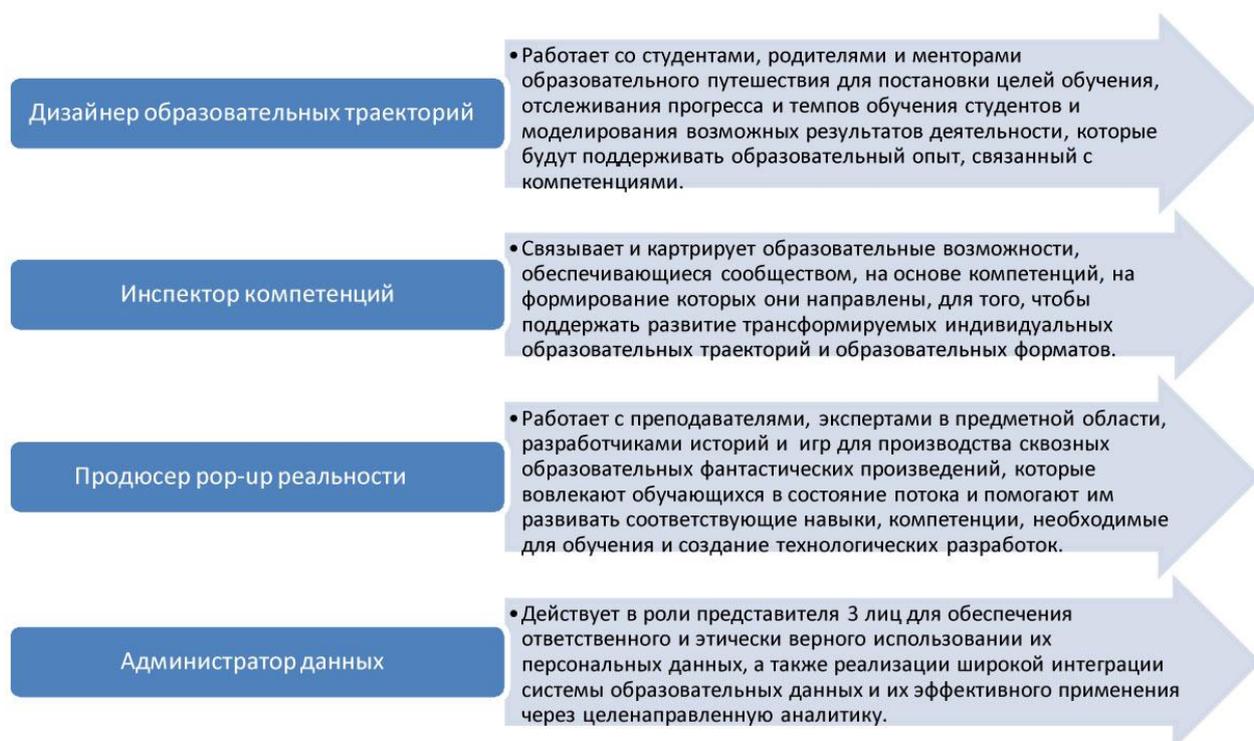


Рис. 1. Новые роли для расширения образовательной экосистемы

Каким должен быть преподаватель, работающий в цифровой среде? Отвечая на этот вопрос, нужно, прежде всего, выделить цифровые компетенции. Темпы цифровизации превышают развитие навыков и умений в области применения средств цифровой среды большинства людей.

По исследованиям Future work skills 2020, осуществленных «Институтом будущего» (IFTF), выделяются сегодня не только профессиональные и надпрофессиональные, уже привычные нам soft skills, но и цифровые digital skills, а также профессиональные hard skills [3].

Digital skills – достаточно сложная группа, в которой выделяются общегражданские компетенции (табл. 1). В Евросоюзе уже принята такая модель для всех граждан.

Таблица 1

Европейская модель цифровых компетенций для граждан

Компетенции	Содержание
Информационная грамотность	<ul style="list-style-type: none"> • Просмотр, поиск и фильтрация данных, информации и цифрового контента • Оценка данных, информации и цифрового контента • Управление данными, информацией и цифровым контентом • Взаимодействие посредством цифровых технологий
Коммуникация и сотрудничество	<ul style="list-style-type: none"> • Обмен посредством цифровых технологий • Гражданское участие посредством цифровых технологий • Сотрудничество с использованием цифровых технологий, • Этикет в сети
Создание цифрового контента	<ul style="list-style-type: none"> • Управление своей цифровой идентичностью • Создание и развитие цифрового контента • Интеграция и переработка цифрового контента • Авторские права и лицензии • Программирование
Кибербезопасность	<ul style="list-style-type: none"> • Защита устройства • Защита персональных данных и обеспечения конфиденциальности • Защита здоровья и благополучия • Защита окружающей среды
Решение проблем в цифровой среде	<ul style="list-style-type: none"> – Решение технических проблем – Определение потребностей и технологических решений – Креативная применения цифровых технологий – Определение пробелов в цифровой компетентности

Цифровые компетенции направлены на:

1. Совершенствование применения цифровых технологий в преподавании и обучении.
2. Развития навыков, необходимых для цифровой трансформации.
3. Анализ и прогнозирование на основе данных в образовании.



Рис. 2. Цифровые компетенции в образовании

Что же касается цифровых компетенций для образования, то здесь задачи усложняются, потому что преподаватели должны владеть компетенциями, которые направлены еще и на совершенствование применения цифровых технологий в преподавании и обучении, на развитие навыков, необходимых для цифровой трансформации, на прогнозирование и принятие решений, на основе данных в образовании. Это тот базис, тот фундамент, без которого в ближайшее будущее не смогут зайти практически все преподаватели.

К специфике онлайн-обучения в первую очередь можно отнести жизненный цикл курса (рис. 3).



Рис. 3. Жизненный цикл курса

Если мы понимаем под онлайн-курсом открытый курс, доступный в открытой образовательной среде, то такой курс имеет определенный, завершённый цикл, который начинается с отбора идей, где уже принципиально важны компетенции преподавателей. Затем производство такого онлайн-курса, запуск на платформе, обязательное его сопровождение, иначе обучение мы сведём к самообразованию, интеграция курса в формальное образование, и, наконец, закрытие онлайн-курса.

Для реализации жизненного цикла курса необходимы сотрудники, обладающие целым перечнем обязательных и опциональных компетенций. Они должны понимать современные тенденции в развитии онлайн-обучения; владеть содержанием предметной области; уметь встраивать онлайн-курсы в учебные программы дисциплин; уметь мотивировать слушателей к обучению и т. п.

Для того чтобы преподаватель справился с переходом в онлайн-обучение, необходимо создавать очень емкую систему поддержки преподавателей.

Система способна снять некоторые риски, возникающие, в работе современного преподавателя, такие как:

- подготовленность педагога и студента;
- обилие непроверенной недостоверной информации;
- техническое обеспечение;
- техническое и методическое сопровождение;
- быстрое старение технологий;
- отсутствие навыка и возможности учиться;
- поколенческие изменения и т. д.

Мерами поддержки и увеличения вовлеченности преподавателей в разработку онлайн-курсов могут стать семинары и тренинги, посвященные новым технологиям и тенденциям в этой области, а также программы повышения квалификации.

Важно также отметить, что в онлайн-обучении преподаватель работает не в одиночку, это командный принцип работы, что на этапе разработки онлайн-курса, что на этапе реализации онлайн-курса (табл. 2).

Кроме того, еще одним важным способом вовлеченности преподавателя является распространение лучших практик, а именно: мастер-классы; проектные сессии; методические конференции; разработка видеороликов; конкурсы по отбору кейсов с лучшими практиками.

Таким образом, для вовлеченности преподавателей в онлайн-образование необходим комплексный подход, включающий в себя: обучение цифровым компетенциям, актуальное повышение квалификации, формирование команды по созданию курса и распространение лучших педагогических практик.

Роли и функции команды по созданию онлайн-курса

Роль	Функции	Состав
Ассистенты преподавателя	Владеют содержанием курса; отвечают на возникающие слушателей вопросы; проводят обучающие мероприятия (например, вебинар)	Аспиранты
Менторы курса	Создают и поддерживают сообщество (владение предметными знаниями не требуется); Снимают часть вопросов по содержанию, которые задают слушатели (требуется предметные знания)	Сильные студенты, магистранты, слушатели, успешно прошедшие обучение ранее
Вовлеченные студенты	Съемочный процесс Бета-тестирование Сопровождение MOOK Сценарии курса Графические элементы Музыкальное сопровождение Элементы геймификации	Студенты

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Иван Юбэнкс. Интервью с ректором Университета Ричмонда Рональдом Кручером // Вопросы образования. – 2015. – № 4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/intervyu-s-rektorom-universiteta-richmonda-ronaldom-krucherom> (дата обращения: 17.04.2020).
2. <https://vbudushee.ru/upload/iblock/f47/f47425d3a3eeae0b4d37ce157f622aea.pdf>
3. Печеранский И.П. Отчет «Future work skills 2020»: задачи для непрерывного образования // Непрерывное образование: XXI век. – 2016. – №1 (13). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otchet-future-work-skills-2020-zadachi-dlya-neprerывnogo-obrazovaniya-filosofsko-pedagogicheskie-zametki> (дата обращения: 17.04.2020).

ТРЕНИНГ КАК МЕТОД ПОВЫШЕНИЯ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Калмыкова О.Ю.

*К.п.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: oukalmiykova@mail.ru*

Живаева В.В.

*К.т.н., доцент, заведующий кафедрой «Бурение нефтяных и газовых скважин»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: bngssamgtu@mail.ru*

Парфенова С.Н.

*К.х.н., доцент кафедры «Общая и неорганическая химия»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: parfenova.samgtu@yandex.ru*

Тупоносова Е.П.

*Старший преподаватель кафедры «Высшая математика и прикладная информатика»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: tuponosova.ep@mail.ru*

Анализируется проблема разработки эффективной технологии управления конфликтами и профессиональными стрессами в промышленной организации нефтегазовой отрасли. Представлена программа повышения квалификации линейных и функциональных руководителей промышленных организаций.

Ключевые слова: конфликтологическая компетентность, конфликт, профессиональный стресс, стресс-мониторинг, кадровый риск, промышленная организация, повышение квалификации персонала, тренинг.

TRAINING AS A METHOD OF INCREASING CONFLICTOLOGICAL COMPETENCE OF HEADS OF INDUSTRIAL ORGANIZATIONS

Kalmykova O.Yu.

*Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: oukalmiykova@mail.ru*

Zhivaeva V.V.

*Candidate of Technical Sciences, Associate Professor,
Head of the Department of Drilling of Oil and Gas Wells,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: bngssamgtu@mail.ru*

Parfenova S.N.

*Candidate of Chemical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor, Department of General and Inorganic Chemistry,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: parfenova.samgtu@yandex.ru*

Tuponosova E.P.

*Senior Lecturer, Department of Higher Mathematics and Applied Informatics,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: tuponosova.ep@mail.ru*

The article analyzes the problem of developing an effective technology for managing conflicts and professional stresses in an industrial organization of the oil and gas industry. The program of advanced training for linear and functional managers of industrial organizations is presented.

Key words: Conflict competence, conflict, professional stress, stress monitoring, personnel risk, industrial organization, staff development, training.

Тенденции современной практики управления человеческими ресурсами промышленных организаций актуализируют необходимость разработки и внедрения эффективных инструментов воздействия на трудовое поведение и трудовую культуру работников, мотивирующих их профессионально развиваться, повышать уровень профессиональных и конфликтологических компетенций [1]. В настоящее время наблюдается тенденция увеличения количества деструктивных конфликтов и уровня стрессогенности в трудовых коллективах промышленных организаций нефтегазовой отрасли. Постоянная психоэмоциональная нагрузка, вызванная спецификой деятельности организаций нефтегазовой отрасли, является благоприятной почвой для возникновения деструктивных конфликтных ситуаций и повышения уровня профессионального стресса работников и руководителей. Данный фактор повышает кадровый риск появления трудовых конфликтов и повышения уровня профессионального (производственного) стресса.

Актуальной является проблема разработки эффективной технологии управления конфликтами и профессиональными стрессами в промышленной организации. Способность идентифицировать факторы, определить причины возникновения организационных конфликтов, высокого уровня производственного стресса, сформировать кадровые мероприятия, направленные на разрешение конфликтов – это показатель конфликтологической компетентности руководителей организации. Функция управления конфликтами и профессиональными стрессами входит в обязанности не только руководителя (стратегический, тактический, оперативный уровень управления), но и специалистов кадровой службы, психологов и конфликт-менеджеров.

В рамках процесса профилактики конфликтов и производственного стресса руководителю (специалисту кадровой службы) необходимо сформировать технологию управления трудовыми конфликтами и профессиональными стрессами в промышленной организации. Управление организационными конфликтами и профессиональными стрессами – это система принципов, методов и механизмов, направленных на диагностику и мониторинг источников, причин конфликтов и стрессов в трудовом коллективе и формирование кадровых программ их профилактики.

Содержание мероприятий профилактической программы управления конфликтами и стрессами необходимо определять на основе анализа стресс-мониторинга и организационной культуры. Интенсивность проявления стресс-факторов в организации можно выявить с помощью проведения стресс-мониторинга, включающего в себя опрос работников, аудит и анализ полученных данных. В 2019 году среди работников промышленной организации нефтегазовой отрасли авторами статьи был проведен стресс-мониторинг с целью исследования стресс-факторов организационной среды [2]. Первая часть мониторинга представлена в виде анкеты, состоящей из характеристик условий труда персонала. Анализ первой части мониторинга показывает, что объем стрессовой нагрузки на работников не превышает критического уровня, но в определенной степени вызывает дезорганизацию трудовых процессов (табл. 1).

Вторая анкета состоит из 22 утверждений, которые содержат в себе переживания индивида по поводу его профессиональной деятельности и имеют три шкалы оценок: «эмоциональное истощение», «деперсонализация», «редукция личных достижений». По итогам анкетирования были получены следующие результаты:

- степень эмоционального истощения: 23,3 – высокая степень;
- деперсонализация: 10,4 – высокая степень;
- редукция личных достижений: 28,2 – критическая степень;
- общий балл: 61,9 – высокая степень.

Выраженность деперсонализации показывает высокую степень синдрома эмоционального выгорания работников промышленной организации.

В целях профилактики деструктивных конфликтов и профессионального стресса работников промышленной организации необходимо повышать уровень конфликтологической компетентности линейных и функциональных руководителей. Эффективным методом технологии управления трудовыми конфликтами и профессиональными стрессами работников промышленной организации является проведение социально-психологических тренингов. Ключевая задача социально-психологических тренингов заключается в формировании конфликтологической (эмоциональной) компетентности и эффективных копинг-стратегий, повышении стрессоустойчивости персонала.

**Оценка удовлетворенности персонала условиями труда работников
промышленной организации**

Характеристики условий труда	Степень удовлетворенности, %				
	Полностью удовлетворен	Скорее удовлетворен, чем нет	Затрудняюсь ответить	Скорее неудовлетворен, чем удовлетворен	Совершенно неудовлетворен
1. Нормирование труда персонала	3,4	37,3	12,4	30,4	15,4
2. Напряженность труда	6,5	14,6	12,8	34,3	32,2
3. Равномерность загрузки в течение рабочего дня	6,6	18,7	13,6	45,9	15,8
4. Организованность процесса труда:	14,6	33,3	17,2	23,6	13,4
4.1. наличие постоянного рабочего места	42,6	30,7	10,3	13,4	6,5
4.2. порядок выдачи заданий	7,4	35,4	8,7	25,3	22,9
4.3. порядок распределения заданий между исполнителями	3,5	27,5	14,9	33,2	22,4
4.4. качество работы оборудования	24,5	36,3	18,5	16,5	6,6
4.5. обеспеченность исполнителей материалами и информацией, необходимой для выполнения работы	13,5	38,6	14,6	20,7	13,3
4.6. своевременность получения материалов и информации, необходимых для качественного выполнения работы	9,7	26,2	14,7	37,5	11,8
4.7. использование объективных критериев оценки результатов работы	4,3	31,8	30,4	27,1	8,6
4.8. соответствие размера заработка затрачиваемым усилиям	7,4	37,6	8,9	26,4	10,6

Разработанный авторами статьи социально-психологический тренинг «Формирование конфликтологической компетентности руководителей промышленной организации» направлен на решение следующих задач:

1) формирование у слушателей управленческих компетенций и компетенций в области управления конфликтами и профессиональными стрессами в промышленной организации;

2) предоставление слушателям научной, методической и практической информации:

– принципы и методы кадровой политики в области управления трудовыми конфликтами и профессиональными стрессами;

- основы разработки и реализации кадровой политики в области управления конфликтами и стрессами;
- критерии и показатели эффективности кадровой политики в области управления конфликтами и стрессами;
- методы формирования лояльности персонала промышленной организации;
- программы по формированию лояльности персонала промышленной организации;
- методика управления кадровыми рисками в промышленной организации;
- этические нормы организации и этика деятельности руководителя;
- этические нормы межличностных отношений в трудовом коллективе;
- психология управления персоналом в условиях организационных изменений;
- принципы построения эффективной команды; барьеры деловых коммуникаций.

Социально-психологический тренинг «Формирование конфликтологической компетентности руководителей промышленной организации» проводится в рамках программы повышения квалификации работников промышленных организаций нефтегазовой отрасли (табл. 2), осуществляемой в ИДО СамГТУ.

Таблица 2

**Учебно-тематический план программы повышения квалификации
«Управление конфликтами и стрессами в промышленной организации»**

№ п/п	Наименование модулей, разделов и тем	Всего, час.	В том числе:		
			Лекции	Практические занятия (семинары), лабораторные работы	Выездные занятия
1	Модуль 1. Формула конфликта в организации. Факторы конфликтов в промышленной организации	10	4	6	–
2	Раздел 1. Социально-трудовые отношения в промышленной организации как объект управления трудовыми конфликтами	–	2	2	–
3	Тема 1. Методы диагностики конфликтов и оценки уровня профессионального стресса в промышленной организации	–	2	–	–
4	Тема 2. Функции трудовых конфликтов в промышленной организации. Виды конфликтов в трудовом коллективе	–	–	2	–
5	Раздел 2. Анализ причин возникновения трудовых конфликтов в промышленной организации	–	2	4	–
6	Тема 1. Непосредственные причины возникновения экономических, межличностных, межгрупповых, организационных социально-трудовых конфликтов. Технологические аспекты делового общения в конструктивных и деструктивных конфликтных ситуациях	–	2	2	–

№ п/п	Наименование модулей, разделов и тем	Всего, час.	В том числе:		
			Лекции	Практические занятия (семинары), лабора- торные работы	Выездные занятия
7	Тема 2. Конфликт интересов в промышленной организации. Нормативно-правовые акты, регулирующие противодействие коррупции	–	–	2	–
8	Модуль 2. Формула профессионального стресса. Источники и функциональные последствия профессионального стресса работников промышленной организации	20	10	10	–
9	Раздел 1. Факторы профессионального стресса руководителей и работников промышленной организации	–	6	6	–
10	Тема 1. Реакции работника в ситуации профессионального стресса. Природа профессионального стресса руководителя промышленной организации	–	4	2	–
11	Тема 2. Методики определения уровня профессионального стресса, уровня реактивной и личностной тревожности, уровня лояльности персонала, настроения персонала, комфортности рабочего пространства и др.	–	4	2	–
12	Раздел 2. Источники и функциональные последствия профессионального стресса работников (менеджеров по управлению персоналом)	–	4	4	–
13	Тема 1. Специфика профессиональной деятельности работников промышленной организации. Организационные стресс-факторы	–	2	2	–
14	Тема 2. Разбор стрессовых ситуаций в профессиональной деятельности руководителей промышленной организации с точки зрения их профилактики и минимизации деструктивных последствий	–	2	2	–
15	Модуль 3. Управление кадровыми рисками организации	10	4	6	–
16	Раздел 1. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом промышленной организации	–	–	2	–
17	Тема 1. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков	–	2	–	–
18	Тема 2. Виды и факторы кадровых рисков в организации. Риски в области кадрового планирования, подбора персонала, адаптации, оценки и аттестации, мотивации, обучения, формирования кадрового резерва и т. д.	–	2	2	–
19	Раздел 2. Методика управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации [3, 4]	–	2	4	–
20	Тема 1. Оценка кадровых рисков в работе с персоналом организации	–	2	2	–

№ п/п	Наименование модулей, разделов и тем	Всего, час.	В том числе:			
			Лекции	Практические занятия (семинары), ла- бораторные работы	Выездные занятия	
21	Тема 2. Практические рекомендации по управлению кадровыми рисками промышленной организации	–	–	2	–	
22	Модуль 4. Управление конфликтами и профессиональными стрессами в организации	10	4	6	–	
23	Раздел 1. Управленческая и конфликтологическая компетентность руководителя промышленной организации	–	2	2	–	
24	Тема 1. Концепция управления человеческими ресурсами в организации	–	2	–	–	
25	Тема 2. Социально-психологические принципы профилактики и разрешения трудовых конфликтов	–	2	2	–	
26	Раздел 2. Технология управления конфликтами и стрессами в организации	–	2	4	–	
27	Тема 1. Методы управления трудовыми конфликтами и профессиональными стрессами в организации. Проведение стрессмониторинга в организации. Этика деловых отношений в организации	–	2	2	–	
28	Тема 2. Копинг-стратегии поведения в конфликтных ситуациях. Когнитивные стратегии развития стрессоустойчивого поведения	–	–	2	–	
29	Модуль 5. Стратегии формирования команды. Психология управления персоналом в условиях организационных изменений	16	8	8	–	
30	Раздел 1. Стратегии формирования команды	–	4	4	–	
31	Тема 1. Определение понятий «команда» и «командообразование»	–	2	2	–	
32	Тема 2. Распределение ролей в команде (методика Р. Белбина)	–	2	2	–	
33	Раздел 2. Психология управления персоналом в условиях организационных изменений	–	4	4		
34	Тема 1. Эффективные коммуникации. Составляющие эффективной коммуникации	–	2	2	–	
35	Тема 2. Тренинг как эффективная форма повышения профессиональной компетентности работников организации	–	2	2	–	
	Итоговая аттестация:	6	Защита проектов			
	Итого:	72 часа				

В качестве инструментов проведения социально-психологического тренинга выбраны методики и технологии, направленные на стимулирование взаимодействия участников, в ходе которого происходит обмен опытом и знаниями, а также на формирование умения работать в команде, объединенной общей целью.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Экономика управления персоналом: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2013.
2. Оксина К.Э. Стресс-мониторинг: для чего и как проводим: методика оценки уровня стрессогенности организационной среды // Кадровик. Кадровый менеджмент. – М., 2009. – № 5. – С. 51.
3. Митрофанова А.Е. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков в организации // Вестник Московского государственного областного университета: электронный журнал. – М.: МГОУ, 2013. – № 2 [Электронный ресурс]. – URL: http://vestnikmgou.ru/vipuski/2013_2/stati/ekonomika/mitrofanova.html (дата обращения: 12 апреля 2020 г.).
4. Митрофанова А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2013. – 28 с.

РАЗРАБОТКА ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ

Орлов Н.Н.

*К.ф.-м.н., доцент филиала «Котельники» государственного университета «Дубна»
г. Котельники, Московская область, Россия
E-mail: n_orloff@mail.ru*

Орлова Е.Ю.

*К.т.н., доцент филиала «Котельники» государственного университета «Дубна»,
г. Котельники, Московская область, Россия
E-mail: orlova.lenok@mail.ru*

Работа посвящена проблеме разработки и внедрения системы тестирования в образовательном процессе в условиях дистанционного формата обучения. В процессе работы были определены основные качественные и количественные характеристики разрабатываемой системы, которые позволили упростить для преподавателей процесс создания и модификации тестов в зависимости от выбранных ими целей.

Ключевые слова: дистанционные образовательные технологии, оценка качества процесса обучения, системы тестирования, тестовые задания, база данных, генерация контрольного теста, методика подсчета баллов.

DEVELOPMENT OF AN INFORMATION SYSTEM FOR ASSESSING THE QUALITY OF THE LEARNING PROCESS

Orlov N.N.

*Candidate of Physical and Mathematical Sciences. Associate Professor,
Kotelniki branch of Dubna State University,
Kotelniki, Moscow region, Russia
E-mail: n_orloff@mail.ru*

Orlova E.Yu.

*Candidate of Technical Sciences, Associate Professor,
Kotelniki branch of Dubna State University,
Kotelniki, Moscow region, Russia
E-mail: orlova.lenok@mail.ru*

The work is devoted to the problem of development and implementation of testing system in the educational process in a distance learning format. In the course of the work, the main qualitative and quantitative characteristics of the developed system were identified, which made it possible to simplify the process of creating and modifying tests for teachers, depending on their selected goals.

Key words: distance learning technologies, assessment of the quality of the learning process, testing systems, test tasks, database, control test generation, scoring methodology.

Образовательные организации вправе реализовывать образовательные программы целиком или их части с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, организуя учебные занятия в виде онлайн-курсов, обеспечивающих для обучающихся достижение и оценку результатов обучения путем организации образовательной деятельности в электрон-

ной информационно-образовательной среде, к которой предоставляется открытый доступ через интернет. Иногда такие ситуации возникают неожиданно, как в феврале-марте 2020 года, и приводят к необходимости перестроить весь процесс обучения в дистанционный формат.

Если процесс передачи знаний в дистанционном формате не сильно отличается от классического формата очных лекций, то процедура контроля и проверки результатов обучения кардинально отличается от очного формата, обладает своими принципиальными особенностями и является не тривиальной технической проблемой. Рассмотрению этой проблемы и посвящена настоящая работа.

Создание программ тестирования с использованием интернет-технологий позволяет в условиях дистанционного формата обучения обеспечить не только возможность проверки усвоения знаний обучающихся, но и осуществить этот процесс в более комфортных условиях, снизить затраты на контроль за самими тестируемыми.

В настоящий момент существует большое число систем, удовлетворяющих различным требованиям к электронному обучению. Все они используют для своей работы интернет-технологии, но все эти системы обладают одним из следующих недостатков: они либо не русифицированы, либо не являются бесплатными, либо требуют большого порога входимости [3].

Цели, которые преследовались при разработке системы тестирования:

- уменьшение нагрузки преподавателей, связанной с проведением зачетов и экзаменов;
- доступность системы для преподавателей, возможность мобильной модификации тестов в зависимости от пройденного материала и требуемого времени на его прохождение, сложности и т. д.;
- доступность системы для студентов любых форм обучения, не привязанных по времени или территориально к тестовой процедуре;
- мониторинг процесса обучения и получение реальной картины знаний студентов в любой момент образовательного процесса.

Информационная система, отвечающая данным требованиям, была разработана нами, привязана к сайту Филиала «Котельники» государственного университета «Дубна», используется для дистанционного тестирования студентов высшего и среднего профессионального образования.

При создании указанного программного приложения использовались традиционные инструменты в области web-программирования: HTML, CSS, JavaScript, PHP и MySQL с языком SQL.

Структура системы состоит из двух частей: административной и пользовательской.

Административная часть обеспечивает ввод данных, связанных с процессом тестирования, списков студентов, участвующих в тестировании, предметов (дисциплин), которые тестируются, разделам внутри дисциплин, позволяющим оценить пробелы в знаниях, шкалами и критериями оценивания тех или иных заданий и т. п.

Следует отметить, что создание тестовых измерителей само по себе является достаточно сложной проблемой, требующей серьезной разработки. Современные тесты должны соответствовать большому количеству требований [1], среди которых – полнота отражения материала изучаемого курса, вариативность заданий, как по количеству и сложности отражаемого объема информации в заданиях теста [2], так и по объему, форме и качеству формируемых ответов и др.

Разнообразие форм и методов получения ответов на вопросы тестов позволяет не только детально проверить квалификацию испытуемого в рассматриваемой области, но и снизить уровень напряженности в процессе прохождения теста.

Обычно отдельный элемент теста содержит текстовую, иногда графическую или табличную часть, поясняющую суть задания, а также варианты ответов. Особенностью формирования отдельного элемента теста в нашей системе является тот факт, что каждый вопрос целиком хранится в виде JPG-файла, расположенного в автоматически создаваемых каталогах, ссылки на которые находятся в БД.

Преподавателям рекомендовано оформлять электронные версии тестовых заданий в редакторе Word (табл. 1, 2).

Таблица 1

Формат представления данных для тестирования

Табельный №	Фамилия, имя и отчество преподавателя	Должность	Ученая степень
Шифр	Направление подготовки	Дата создания теста	
Индекс	Название тестируемой дисциплины		
№ раздела	Название раздела	Количество выбираемых для теста заданий	Трудоемкость одного задания в разделе (мин.)
№ вопроса	Текст вопроса/рисунок	Список по порядку ответов через точку с запятой/число	

Таблица 2

Приведен пример оформления нескольких строчек тестового материала

111111	Иванов Иван Иванович	Доцент	к.т.н.
09.03.01	Информатика и вычислительная техника	2020-04-01	
Б1.О.25	Теория вероятностей и математическая статистика		
1	Случайные события	3	2
1	Формулы непосредственного подсчета вероятностей	0;1;0;0;1;0;0;0	
2	Определить вероятность выпадения цифры, кратной трем, при одном броске игральной кости	0.33	

Необходимым условием представления информации является то, что вся дисциплина (модуль, курс и т. д.) должна быть разбита на разделы, а в каждом разделе составлены вопросы (задания) так, чтобы их трудоемкость (можно измерять по среднему времени выполнения задания) была одинаковой (в табл. 2 в графе 4 строки 4 – указывается предполагаемое время на прохождение любого тестового задания в этом разделе). Поэтому более сложные задания (задачи, кейсы, практические работы и т. д.) были выделены в отдельный раздел рассматриваемого курса и в нем также приведены к унифицированной форме по параметру трудоемкости. В такой ситуации все задания в каждом разделе дисциплины имеют одинаковую трудоемкость и обеспечивают равенство условий прохождения теста различными студентами.

В соответствии с целями тестирования (входной тест, текущее тестирование, итоговый контроль, контроль остаточных знаний и т. д.) преподаватель может задавать любые параметры системе, генерирующей набор тестовых заданий студенту: число разделов в дисциплине, трудоемкость разделов, число вопросов (заданий) в разделе, время прохождения теста и т. д.

Суммарная трудоемкость теста автоматически вычисляется в процессе подготовительной работы (технически реализовано с помощью триггеров в БД MySQL).

Ответы в контрольном тестировании могут быть трех видов – в виде набора радио-кнопок, флажков (индикаторов), полей ввода в заданном формате (например – 9.99, где 9 означает любую цифру).

Пользовательская часть системы включает следующую последовательность действий:

- по разовому цифровому ключу, отправленному заранее на электронную почту студенту, ему предоставляется возможность работы с заданной системой тестирования;

- по номеру зачетки происходит идентификация студента;

- при удачном входе в систему генерируется контрольный тест из соответствующих разделов дисциплины;

- результаты теста фиксируются, подсчитываются баллы и т. п.

Выборка вопросов без повторения осуществляется программным способом с помощью датчика случайных чисел.

Для оценивания результатов тестов нами была предложена следующая методика подсчета баллов:

- 1) каждый вопрос или задание в контрольном тесте получает первичную оценку по формуле

$$l = \frac{P}{\max(m, n)},$$

где m – количество правильных ответов в тестовом вопросе (задании), n – количество вариантов ответов, предоставленных студентом, p – количество совпадений;

2) каждый раздел оценивается как среднее арифметическое всех первичных баллов по вопросам (заданиям) из этого раздела

$$L = \frac{l_1 + l_2 + \dots + l_k}{k},$$

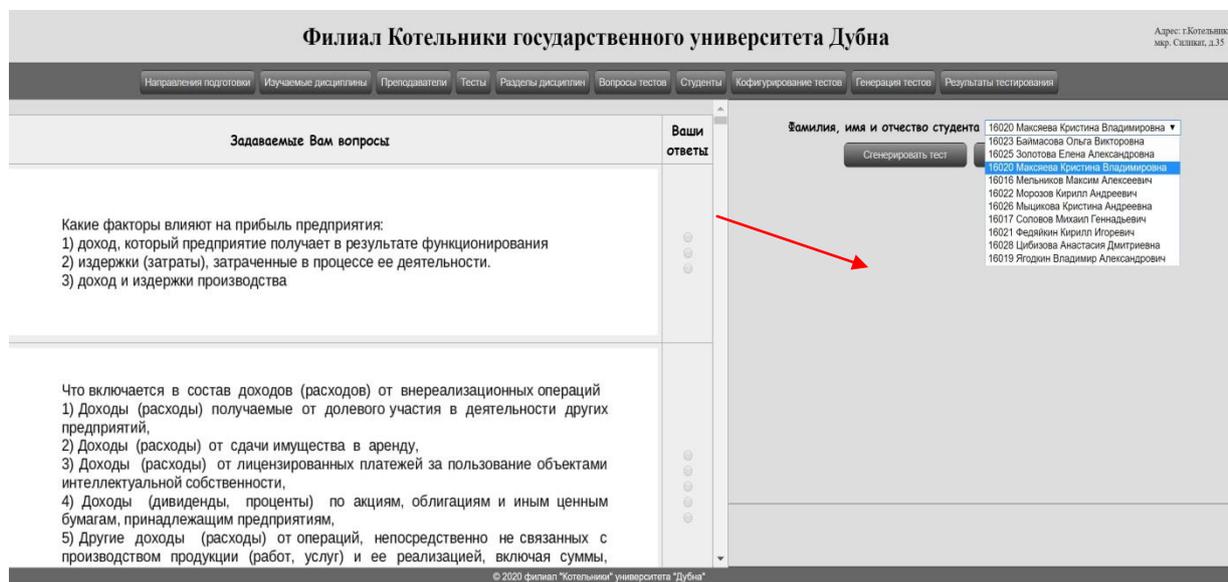
где k – количество заданий в разделе;

3) итоговая оценка по дисциплине (модулю, курсу и т. д.) получается путем нахождения средневзвешенной оценки по всем разделам:

$$IL = \frac{c_1 \cdot L_1 + c_2 \cdot L_2 + \dots + c_r \cdot L_r}{c_1 + c_2 + \dots + c_r},$$

где c_i – весовые коэффициенты (важность, сложность раздела и т. д.) для каждого из разделов.

Следует отметить, что разработанная система тестирования позволяет изменять объем контрольного теста, предлагаемого студенту, поэтому может быть использована в любой временной период образовательного процесса и после его завершения. Такая функция системы позволяет преподавателю, не имеющему специальной подготовки в сфере информационных технологий, использовать тестирование в процессе обучения постоянно и осуществлять контроль знаний обучающихся после нескольких тем предмета.



Окно в процессе генерации теста

Заключение

Создание программ тестирования в сети интернет обеспечивает возможность проверки усвоения знаний обучающихся в более комфортных условиях, снижает затраты на контроль за самими тестируемыми, а, главное, позволяет включаться

студентам в систему самообразования, путем неоднократного подхода к обучению и тестированию. Возможность самооценки обучающегося позволяет ему принять мотивированное решение о самосовершенствовании для достижения уровня владения соответствующими компетенциями в требуемом объеме.

В работе представлена информационная система тестирования, позволяющая дистанционно осуществлять контроль знаний слушателей в любой момент образовательного процесса и получать по нему сводный анализ. Большим преимуществом разработанной системы тестирования является также возможность любому преподавателю, не имеющему специальных знаний в области информационных технологий, создавать контрольные тесты и варьировать уровень его объема и сложности в зависимости от целей тестирования, условий и выделяемого времени. Предполагается, что данная система может быть использована для разработки интеллектуальной системы мониторинга качества образовательного процесса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Давыдов М.В. Мониторинг качества образовательного процесса в учреждениях дополнительного профессионального образования. Мир науки, культуры, образования, 2009. – № 5(17).
2. Зацепин Н.А., Чернышов Л.Н. Методы и средства продукционной генерации тестов по компьютерным дисциплинам // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Управление, вычислительная техника и информатика. – 2020. – № 1. – С. 73–83. DOI: 10.24143/2072-9502-2020-1-73-83.
3. Крамаренко Т.А. К вопросу использования систем компьютерного тестирования при подготовке специалистов в системе высшего образования // Вестник Костромского государственного университета. Сер.: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2015. – Т. 21. – № 3. – С. 121–126.

УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ БУДУЩИХ ИНЖЕНЕРОВ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ

Хоровинников А.А.

Д. филос. н., доцент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный университет путей сообщения»

г. Самара, Россия

Хоровинникова Е.Г.

Старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: khorovinnikova@gmail.com

В статье авторами проводится анализ основных тенденций развития современного образования в эпоху цифровой экономики. Отмечается, что цифровая грамотность – это достаточно сложная система компетентностных навыков, которая очень востребована в настоящее время на рынке труда. В работе рассматриваются вопросы цифровизации образования и применения современных методов и практик обучения, рассматривается роль практико-ориентированного обучения в сравнении с традиционным обучением. В качестве одного из возможных вариантов внедрения игровых технологий в образовательную подготовку обучающихся предлагается проект интеллектуальной деловой игры.

Ключевые слова: менеджмент, управление знаниями, цифровая экономика, цифровизация образования, цифровая грамотность, стартап, управление проектами, деловая игра.

KNOWLEDGE MANAGEMENT OF FUTURE ENGINEERS UNDER TRANSFORMATION OF HIGHER EDUCATION: PRACTICAL EXPERIENCE

Khorovinnikov A.A.

*Doctor of Philosophy, Associate Professor,
Samara State University of Railway Engineering,
Samara, Russia*

Khorovinnikova E.G.

*Senior Lecturer,
Samara State Technical University,
Samara, Russia*

E-mail: khorovinnikova@gmail.com

The authors analyze the main trends in the development of modern education in the era of the digital economy. It is noted that digital literacy is a rather complex system of competency-based skills, which is very much in demand at the present time in the labor market. The paper discusses the digitalization of education and the application of modern teaching methods and practices, examines the role of practice-oriented learning in comparison with traditional learning. The authors suggest that one of the possible options for introducing gaming technologies into the educational training of students is the project of an intellectual business game.

Key words: management, knowledge management, digital economy, digitalization of education, digital literacy, startup, project management, business game.

Общеизвестным является факт, что в настоящее время общество находится на пороге постиндустриального развития. Современная система социальных отношений уже претерпела большое количество изменений вследствие необратимого процесса глобализации во многих сферах своей организации. То, что пятьдесят лет назад казалось неосуществимым и фантастичным, в настоящее время может выступать полноценным инновационным проектом.

Следует констатировать, что в XXI веке рельефно объективируется проблема влияния «высоких» технологий и процессов цифрового пространства на жизнедеятельность человека, всех социальных институтов и отношений, где происходит замещение методов процесса производства блага или услуги более эффективными способами с применением инновационных технологий. При этом уже достаточно давно появляется потребность в специалистах, способных гармонично сосуществовать в этой области, развивать инновационные продукты, а значит, повышать хозяйственно-экономический и научный потенциал государства.

Согласно «Стратегии развития информационного общества РФ на 2017–2030 годы», цифровая экономика определяется как самостоятельная хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг [1].

Появление такого способа ведения хозяйства обусловлено изменением и развитием мирового сообщества и научно-технического прогресса: переноса больших массивов данных в электронное пространство, совершенствование технологий производства через использование новых продуктов, развитие электронных денег, электронных подписей, интернет-банкинга и т. д. Указанные принципы проникли во все сферы социумной организации: производство, интернет-сервисы и программное обеспечение, страхование, финансы, банковское дело, транспорт, интернет-продажи, медицина, образование. Данное обстоятельство объясняется тем, что технологии цифровой экономики способны более эффективно обрабатывать возрастающие объемы информации в кратчайшие сроки, предоставить более качественный и всесторонний анализ объекта, что, в свою очередь, позволяет экономить производственные ресурсы. Думается, что развитие современной цифровой экономики предопределено общим развитием мирового сообщества и его информационной составляющей.

Процессы, которые происходят на глобальном уровне в сфере информационных технологий, современные исследователи называют «цифровизацией». В свою очередь, дефиниция «цифровизация» указывает на новый этап в улучшении управления производством товаров и услуг на основе «сквозного» применения современных информационных технологий, начиная с реализации этих товаров и заканчивая образованием и электронным правительством» [2].

Отметим, что согласно принятой Правительством РФ программе «Цифровая экономика», к 2025 году система образования в России должна кардинальным образом быть перенастроена, чтобы подготовить к рывку в цифровую среду достаточное количество компетентных пользователей информационных технологий. При этом нужно учитывать, что цифровизация экономики сложный процесс, подразумевающий не просто перевод из «аналоговой» среды в цифровой вид [3]. Следовательно, цифровизация системы образования не может ограничиться созданием простой цифровой копии устаревших учебников, оцифровкой документооборота и предоставлением всем образовательным учреждениям доступа к высокоскоростному Интернету.

Отметим, что обозначенные выше проблемы требуют трансформации самого образовательного процесса. Так в информационной среде ведущие международные организации, которые пытаются классифицировать необходимые современному человеку компетенции, говорят о понятии «цифровая грамотность». Содержание данной дефиниции можно раскрыть как способность к созданию и применению нужного контента при использовании цифровых технологий, включая профессиональные основы компьютерного программирования, поиск и обмен информацией, коммуникацию с другими пользователями. Очевидно, что цифровая грамотность это достаточно сложная система компетентных навыков, для формирования которых недостаточно простого технического переоснащения образовательного учреждения или создания новой учебной программы по курсу «Информатика».

Укажем, что в современном производственном цикле развитие цифровых технологий шаг за шагом вытесняет работников «рутинного» труда, а следовательно, конвейер массового образования, базирующийся на классно-урочной системе и подготавливающий специалистов по консервативным образовательным программам и учебным планам становится неактуальным. При этом цифровая экономика требует развития навыков самоорганизации, планирования, самомотивации, чему должна способствовать индивидуализация образования.

Для того чтобы быть востребованным на производстве, сотруднику как квалифицированному специалисту нужно овладеть способностью непрерывного самообразования в условиях цифровизации. Получается то, что современное образование в сложившихся условиях может представлять как отдельный лично значимый проект, где обучающийся не просто усваивает информацию, но и самостоятельно учитывает ее достоверность, ценность, применимость, актуальность, самостоятельно устанавливает сроки апробации и просчитывает возможные рискованные факторы в случае ее недостоверности. В данном случае цифровые технологии могут рассматриваться как инструменты реализации данного проекта, как средство преодоления догматизма «классического обучения» с одинаковыми для всех обучающихся учебными планами и временем для их освоения.

В настоящее время цифровая экономика кардинально меняет рынок труда – на первый план выходят новые требования к рабочим местам, где профессиональная занятость требует освоения нового вида деятельности, отличного от указанной квалификации диплома. Согласно экспертному мнению специалистов в области занятости, в ближайшее 5–7 лет станет нормой регулярная смена профессии, а само нахождение индивида в одной профессиональной области будет интенсивнее выдвигать требования к его готовности к обучению. Современная концепция непрерывного образования предполагает, что обучение сегодня является постоянным процессом на протяжении всей жизни и как следствие, залогом финансового благополучия и карьерного самоопределения.

Непрерывное образование как условие индивидуальной проектной работы должно предполагать развитие структуры онлайн-образования, что напрямую связано с внедрением онлайн-платформ, программного обеспечения, оцифровкой контента в образовательном процессе, а также созданием новых учебно-проектных групп для развития внутренней мотивации обучающегося к образованию.

К сожалению, современные образовательные учреждения лишь на 15 % [4] оснащены современным оборудованием, лабораториями и производственными мастерскими, которые позволяют сформировать креативное мышление и цифровую грамотность, стимулировать интерес к самообразованию и моделировать реальные жизненные ситуации, возникающие на производстве. Более того, большинство преподавателей не готовы изменять устоявшиеся методы обучения, используя в своей деятельности упрощенные формы нарративного теоретического преподавания. Важность технологизации образования заключается в том, что только здесь смогут сформироваться элементы цифровой экономики на микро- и макроуровне.

Следует отметить, что к 2025 году в экономической системе будут востребованы специалисты в следующих профессиональных областях:

- 1) робототехника (создание интеллектуальных машин для любой сферы деятельности);
- 2) биотехнологии (изучение психофизиологических особенностей живого организма и его взаимосвязи с искусственным интеллектом);
- 3) IT-технологии (использование цифровых технологий для построения эффективного производственного процесса);
- 4) нанотехнологии (раскрытие внутреннего потенциала для создания и поиска материалов, неизвестных науке ранее) [5].

Очевидно, что обозначенные сферы напрямую взаимосвязаны с принципами цифровой экономики, что, в свою очередь, рельефно ставит задачу необходимости адаптации учебного процесса под современные требования компетентного специалиста. Данная задача должна достигаться на всех уровнях образовательной системы начиная от общеобразовательных школ и заканчивая вузами, центрами дополнительного образования и переподготовки [6].

Думается, что для формирования отмеченных личностных качеств необходимо широко внедрять методы активного обучения. Наиболее распространенным методом здесь может выступать игровая технология. При помощи игры у обучающихся активизируется креативное и поисковое мышление, а в рамках подготовки к выполнению профессиональных обязанностей на производстве формируются практико-ориентированные навыки.

Игра как самостоятельный дидактический метод может рассматриваться как проект личностно-ориентированного обучения в условиях перехода образовательной системы к требованиям цифровой экономики. Здесь отчетливо проявляются преимущества перед «классической» лекционной формой, так как игра не просто повышает включенность обучающихся в предметную область, но и активизирует их интеллектуальную и психическую напряженность. При помощи игровых технологий возможно формировать навыки минимальной адаптации будущего специалиста к рабочей среде, что не требует дополнительных затрат на обучение у потенциального работодателя.

Одним из возможных вариантов внедрения игровых технологий в образовательную подготовку обучающихся выступает проект интеллектуальной деловой игры – «StartUp Будильник», разработанный сотрудниками Самарского государственного технического университета. Участие в StartUp играх призвано помочь студентам определиться с траекторией развития будущей карьеры, а также сформировать профессиональные навыки коммуникации с потенциальными инвесторами и работодателями. Отметим, что «StartUp Будильник» направлен именно на формирование уникальных профессиональных компетенций, которые могут быть востребованы как молодыми субъектами предпринимательства, так и крупными промышленными предприятиями.

Участие в деловой игре «StartUp Будильник» предполагает создание и работу над конкретным проектом, который должен служить практической средой, формирующей профессиональные навыки при моделировании реальных жизненных ситуаций в условиях функционирования производства и законов рынка. Группа обучающихся получает возможность погрузиться в жизненный цикл созданного ими проекта, пройти дистанцию от генерации бизнес-идеи (включая ошибочные и ложные предложения) до ее воплощения в реально существующий продукт. Взаимодействие с сотрудниками вуза в игре «StartUp Будильник» является частью общего процесса обучения и предоставляет возможность приобретения теоретических и практических компетенций по проектной работе, наряду с производственной практикой или стажировкой на предприятии.

Применительно к практико-ориентированному обучению «StartUp Будильник» имеет ряд преимущественных характеристик перед традиционным обучением:

- 1) вовлечение учащихся в создание реального проекта, реализация которого зависит от их самоорганизации и профессиональной подготовки;
- 2) формирование навыков постановки целей и задач проектной работы, через процесс погружения в реальную смоделированную ситуацию на рынке (от генерации абстрактной идеи до согласования с заказчиком основных требований);

3) возможность обучающегося на практике осмыслить и соприкоснуться с «подводными камнями» при реализации проекта (обучиться оценке внешней и внутренней среды проекта и управлению рисками);

4) возможность общения со специалистами и экспертами по выбранным отраслям проектной работы, как условие реального «погружения» в мир рыночных отношений и жесткой конкуренции;

5) формирование умений самостоятельной работы во временном трудовом коллективе (участие в нескольких направлениях работы в условиях ограниченности времени и человеческих ресурсов);

«StartUp Будильник» предполагает вовлечение учащегося в непривычную для него деятельность возможно в незнакомой ему отрасли, так как данная деловая игра может не иметь непосредственного отношения к получаемой специальности в вузе. Технология «старт ап» игры в образовательном процессе зачастую незнакома студентам (привыкшим к теоретическим лекциям), а потому при создании и реализации проекта возникает потребность изучить неизвестную область, что стимулирует познавательные активности учащихся. При этом процесс изучения новых инструментов и методик является индивидуальным в каждом конкретном случае, а в случае со «StartUp Будильник» еще и самостоятельным, потому что не является обязательной частью реализации учебной программы подготовки.

Таким образом, «StartUp Будильник» как проект личностно-ориентированного обучения, как метод вузовского «стартапа» в академической образовательной среде может стать одним из условий формирования профессиональных компетенций будущего специалиста при переходе к модели цифровой экономики. Использование данного подхода позволит изучить перспективы того или иного проекта на отраслевом рынке, сформировать навыки профессиональной коммуникации с различными специалистами начиная от преподавателей и сотрудников образовательного учреждения и заканчивая руководителями отдельных предприятий и представителями органов государственной власти. Результаты же любого студенческого проекта могут быть использованы как потенциальным заказчиком в рамках развития своего предприятия, так и самим студентом в дальнейшей научно-практической деятельности. Безусловно, результаты игры «StartUp Будильник» помимо практико-ориентированной деятельности могут стать основой для дальнейшей фундаментальной научно-исследовательской работы, а также бизнес-моделью нового коммерческого проекта, где образовательное учреждение получает широкие возможности для изучения рынка и компаний потенциальных партнеров-заказчиков в образовательных целях, формируя учебные кейсы, задачи и фонды оценочных средств.

При этом итогами проектной работы студентов в рамках игры «StartUp Будильник» должна стать фундаментальная работа, которая включает в себя все основные этапы интерактивного личностно-ориентированного обучения, начи-

ная от проведения маркетинговых исследований и установления деловой коммуникации с участниками команды проекта и заканчивая созданием бизнес-плана и выведением проектного продукта на рынок в условиях жесткой конкуренции, что в условиях вызовов цифровой экономики становится неотъемлемой частью подготовки и эффективной работы специалиста-профессионала в любой отрасли производства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Камнева В.В., Коняева Е.А. Цифровая экономика в образовании // Вопросы студенческой науки. – 2018. – Вып. № 3 (19) [Элек. Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс»] <https://interactive-plus.ru> Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0) (дата обращения: 24.04.2020).
2. Экономика знаний [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https:// ru.wikipedia.org/wiki](https://ru.wikipedia.org/wiki) (дата обращения: 24.04.2020).
3. Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 №1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/> (дата обращения: 24.04.2020).
4. Что такое цифровая экономика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fingramota.org/teoriya-finansov/item/2198-cto-takoe> (дата обращения: 24.04.2020).
5. Плотников А.В. основные принципы концепции цифровой экономики // Московский экономический журнал. – 2018. – № 5 (2). – С. 330–335 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/osnovnye-printsiykontseptsii-tsifrovoy-ekonomiki> (дата обращения: 24.04.2020).
6. Профессий будущего, к которым нужно готовиться уже сейчас [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://propostuplenie.ru/article/12-professijbuduschego-k-kotorym-nuzhno-gotovitsya-uzhe-sejchas/> (дата обращения: 10.11.2019).

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ НОВОЙ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ

Эрштейн Л.Б.

*К.п.н., доцент кафедры информатики и математики
Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики,
г. Санкт-Петербург, Россия
E-mail: leoleo1972@mail.ru*

Рассматривается вопрос повышения качества человеческого капитала в условиях современной эпидемии вируса Covid-19. Дается определение человеческого капитала с точки зрения ресурсного подхода. Показано, что в данных условиях дистанционное образование является одним из способов повышения качества человеческого капитала. Выявлена роль формального и неформального образования в повышении качества человеческого капитала. Показано, что неформальное дистанционное образование может способствовать освоению людьми новых профессий и совершенствованию старых, а формальное дистанционное образование позволяет студентам продолжать свое образование в сложнейших условиях эпидемии.

Ключевые слова: эпидемия, человеческий капитал, дистанционное образование, ресурсный подход.

DISTANCE EDUCATION AS A WAY TO INCREASE THE QUALITY OF HUMAN CAPITAL UNDER CONDITIONS OF PANDEMIC OF NEW CORONAVIRAL INFECTION

Ershtein L.B.

*Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor,
Department of Informatics and Mathematics,
St. Petersburg University of Management Technologies and Economics,
Saint-Petersburg, Russia
E-mail: leoleo1972@mail.ru*

The article deals with the issue of improving the quality of human capital in the context of the modern epidemic of the Covid-19 virus. The definition of human capital from the point of view of the resource approach is given. It is shown that in these conditions distance education is one of the ways to improve the quality of human capital. The role of formal and informal education in improving the quality of human capital is revealed. It is shown that informal distance education can help people learn new professions and improve old ones. And formal distance education allows students to continue their education in the most difficult conditions of the epidemic.

Key words: epidemic, human capital, distance education, resource-based approach.

Одной из наиболее актуальных проблем современной Российской, да и мировой действительности, является проблема повышения качества человеческого капитала. Поставившая многие страны на грань экономической катастрофы, эпидемия новой коронавирусной инфекции вновь подняла вопрос о ценности человека в общественной и социальной среде, о месте человека в мире. За считанные месяцы выяснилось, что привычный образ жизни людей может быть кардинально из-

менен и возможно более не вернется никогда. В таких условиях, возникает несколько взаимосвязанных вопросов. Первым из них является вопрос о том, какое место и качество занимает человек в социальном пространстве? Второй вопрос, состоит в том каковы характеристики этого качества? И третий вопрос, заключается в том, как можно повысить это качество? Отвечая, на поставленные вопросы, следует отметить, что одним из характеристик положения человека в обществе является его представление как «человеческого капитала».

Рассмотрим имеющиеся определения. Так, С.А. Дятлов дал следующее определение человеческого капитала: «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и производства, и тем самым влияют на рост доходов (зарботков данного человека)» [1].

В свою очередь авторы статьи, в которой подробно обсуждается определение человеческого капитала, указывают: «Человеческий капитал – это рабочая сила, существующая в институциональных условиях, в рамках которых собственник рабочей силы получает право и возможность извлекать доход и инвестировать в нее или ее продажу с объективно существующей перспективой извлечения еще большего дохода или более полного удовлетворения потребностей. Эта возможность, реализуемая индивидами в рамках общества, образует систему мотиваций, определяющих денежную оценку способности к труду каждого его члена. Реализуя эту возможность, индивиды воспроизводят не только свою способность к труду, они воспроизводят эту систему мотиваций» [1].

На наш взгляд, человеческий капитал, целесообразно определять через ресурсный подход, обоснованный нами в наших предыдущих работах. Где под ресурсом понимается любой феномен в широком понимании этого слова, способствующий достижению системы целей стоящих перед ней [2]. Исходя из этого, мы будем понимать под человеческим капиталом **социальный ресурс, который представляет человеческое население территорий, вкладывающее в развитие этих территорий свои знания, умения, навыки и способности.**

Таким образом, человеческий капитал, это по сути дела, способности, или как сейчас принято говорить «компетенции» людей, реализация которых предназначены для развития социального пространства, то есть самого общества.

Исходя из этого, возникает вопрос: Каким же образом можно повысить качество человеческого капитала, то есть сделать так, чтобы человек имел больше способностей (компетенций) для развития общества?

Наиболее обобщенный ответ на этот вопрос заключается в том, что повышение качества человеческого капитала осуществляется за счет системы образования общества. Собственно для этого она и предназначена. Особенно система формального (институционального) образования. Однако и неформальное (дополнительное), и информальное (стихийное) образование существуют, в значительной степени, для реализации тех же самых целей.

Казалось бы, все достаточно просто, но современная ситуация, появление и развитие новой коронавирусной инфекции изменила саму реализацию образования. С одной стороны, встал вопрос, о новых формах образования, так как в большинстве стран, старые формы стало невозможно использовать. С другой стороны, появились новые задачи, которые до эпидемии не стояли перед системой образования общества. И, с третьей стороны, возникла проблема адаптации человеческого капитала к этим, вновь появившимся условиям.

Если, в ситуации, которая была в обществе еще совсем недавно, на вопросы, касающиеся развития человеческого капитала были даны более или менее исчерпывающие ответы, и проблема состояла только в развитии наиболее оптимальной образовательной системы общества, то в настоящий момент ситуация изменилась, новые вызовы потребовали совершенно новых ответов. Этим, в значительной мере, объясняется необходимость повышения качества человеческого капитала в новых условиях.

Одним из способов решения данной задачи является использование дистанционного образования. Не вдаваясь в сложности формулировок о том, что представляет себя дистанционное образование как таковое, заметим, что такое образование это образование, осуществляемое при помощи сети интернет, при котором отсутствует непосредственный контакт в одном помещении между учениками и преподавателями и учениками между собой. Последнее обстоятельство предельно важно в условиях, когда нахождение людей в одном помещении может представлять для них смертельную опасность.

Как известно все дистанционное образование можно разделить на синхронное – когда образование является точной имитацией реального образования и осуществляется в режиме реального времени. И асинхронное, когда преподаватель и ученики разделены во времени и общаются при помощи современных средств передачи информации (электронная почта, форумы и др.).

Несмотря, на то, что качество дистанционного образования является достаточно низким вследствие того, что влияние личности преподавателя на обучающихся предельно ограничено (что подробно обосновывается в наших предыдущих исследованиях [3]). Нельзя не отметить, что дистанционное образование является по своей сути феноменом совершенно не однородным и противоречивым.

В условиях, когда необходимо жестко ограничить физический контакт между всеми субъектами образовательного процесса, использование дистанционного образования является единственным выходом из ситуации. Продолжение работы институтов формального образования в современных условиях в Российской Федерации возможно только путем его перевода на дистанционные рельсы.

Несмотря на многочисленные факторы ухудшения качества такого образования, имеются и положительные тенденции, связанные в основном с тем, что студенты получают теоретическую информацию не со слов преподавателей, а из письменных или аудиовизуальных источников. Что позволяет позже вер-

нуться – просмотреть, прослушать или (и) увидеть данный материал. Тем самым повышается доступность теоретических знаний.

Недостатки влияния личности, в некоторой степени могут нивелироваться использованием элементов интерактивных технологий дистанционного образования и возможностью коммуникации между субъектами образовательного процесса один на один, то есть с применением технологий и принципов лично-ориентированного образования.

Совершенно другая ситуация возникает при использовании людьми неформального образования. Вообще фактор эффективности неформального образования в значительной степени обусловлен ограничениями наличия у людей свободного времени. Людям просто некогда учиться, пусть даже и стихийно.

Как известно, в настоящее время, большинство стран мира, включая Россию, объявили режимы карантина, той или иной жесткости и обязали людей находиться дома, выходя на улицу только в самом крайнем случае. Тем самым у людей освободилось достаточно много свободного времени, и основное ограничение неформального образования исчезло. Таким образом, у людей появилась реальная возможность, более того необходимость повышать свой образовательный уровень. Необходимость эта обусловлена естественной потребностью человека понять, что с ним происходит в новых условиях, почему эти новые условия появились, что будет после их исчезновения и когда это произойдет. Не случайно, в ряде средств массовой информации проходит мысль о том, что сейчас «все стали вирусологами», люди стали живо интересоваться новой для многих областью человеческих знаний.

И если, разумеется, никто из них вирусологом не станет, то их интерес, безусловно, повлияет на обучение собственных детей, тем самым оказывая косвенное влияние на повышение качества человеческого капитала. То же самое, в значительной мере, касается и экономических знаний.

Однако кризисная ситуация в экономике заставляет людей задуматься об освоении новых специальностей, которыми они до этого никогда не занимались и осваивать которые не планировали. Лучшим способом решения данных задач, является использование сети интернет, то есть реализация неформального образования. Практически, используя, различные ресурсы глобальной сети, сейчас можно освоить почти любую профессию, не требующую для работы в ней какого-либо специального оборудования. Эта, вновь освоенная специальность, или совершенствование своих навыков (компетенций) в старой специальности будет, или может быть использована после окончания эпидемии, тем самым произойдет повышение качества человеческого капитала как такового.

Таким образом, можно утверждать, что, несмотря на все недостатки дистанционного образования, оно является фактором повышения качества человеческого капитала за счет продолжения формального и использования всей мощи, часто недооцененного потенциала неформального образования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волков А.Д., Козырева Г.Б., Морозов А.А. Человеческий капитал и социальный капитал в диалектике общественного развития // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2017. – № 10 (104). – С. 12.
2. Эрштейн Л.Б. Противоречия и условия эффективности научного руководства соискателями в процессе подготовке диссертационных квалификационных работ // Вестник университета МВД России. – 2012. – № 55. – С. 156–160.
3. Эрштейн Л.Б. Дистанционное образование и влияние личности преподавателя высшей школы на процесс обучения // Вестник СПбГУПТД. – 2019. – № 1. – С. 80–84.

ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Бекиров М.К.

Студент

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

E-mail: muratbey14@mail.ru

Научный руководитель – Севастьянова О.В.

К.э.н., доцент

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

E-mail: sevastyanova81@yandex.ru

Проанализирована активность обучающихся в нынешних реалиях, рассмотрены методы привлечения «искусственного интеллекта» к системе образования. Проведен анализ данных относительно онлайн-обучения, определены преимущества такого вида деятельности среди обучающихся.

Ключевые слова: искусственный интеллект, робототехника, образование, совершенствование образования, школа, высшее образование, развитие технологий, онлайн-обучение.

PROSPECTS FOR THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN EDUCATION

Bekirov M.K.

Student,

V. I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

E-mail: muratbey14@mail.ru

Scientific supervisor – Sevastyanova O.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

E-mail: sevastyanova81@yandex.ru

The paper analyzes the activity of students in the current reality, and considers methods of attracting "artificial intelligence" to the education system. An analysis of data on online learning was conducted, and the advantages of this type of activity among students were determined.

Key words: artificial intelligence, robotics, education, improvement of education, school, high education, technology development, online learning.

Информационная среда способствует повышению у обучающихся познавательной активности, так в современное время доступность информации значительно повысилась. Действенным инструментом поиска, переработки и представления информации может выступать искусственный интеллект, который сможет привлечь не только внимание обучающихся, но и мотивировать их к учебе посредством «общения» с искусственным интеллектom.

Наука не стоит на месте, развивается, поэтому с каждым годом меняется и развивается технологии работы с искусственным интеллектом. Сфера применения искусственного интеллекта значительно расширяется и активно внедряется в образовательную среду. Так, в школах вводятся предметы, на которых дети изучают состав и структуру роботов. Роботы в свою очередь имеют сенсорную систему, которая позволяет получать информацию о состоянии окружающей среды благодаря встроенным датчикам. Система робота позволяет использовать различного рода контроллеры и постоянно совершенствовать программное обеспечение. Кроме того, роботы могут работать как с людьми, так и с другими машинами.

В плане обучения детей с отклонениями в здоровье искусственный интеллект также успешно применяется. Благодаря роботу, ребенок, у которого нет возможности находиться на занятиях, может воспользоваться техникой для общения со сверстниками, для прослушивания занятий.

Образовательная робототехника помогает ребятам лучше освоить такие науки, как физика, математика, биология, химия, информатика. Полученные знания можно проверить на практике, закрепить их, дать им возможность четко понять, как все будет взаимодействовать. Большинство детей проявляют интерес к инновациям в сфере робототехники и ставят себе долгосрочные цели в этой области на будущее.

Как показывает статистика, в США стремительно развивается область искусственного интеллекта, так как в университеты все больше студентов поступает на направления подготовки, связанные с инновационными технологиями. Абитуриенты как из Штатов, так и из других стран в большей степени выбирают направления по обучению в области искусственного интеллекта.

Согласно данным статистики за 2018 год, 21 % докторов компьютерных наук специализируются на искусственном интеллекте и машинном обучении. Это говорит о развитии инноваций и технологическом прогрессе в ближайшее время. Сравнивая число иностранных аспирантов в США и Канаде, которые закончили обучение в области искусственного интеллекта, можно увидеть, что их на 20 % стало больше, по сравнению с 2010 годом. В штатах сейчас активно работают университеты, которые занимаются разработкой робототехники для образования. Самый яркий пример – Стэнфордский университет, который является одним из лучших университетов мира. Каждую неделю сотрудники и студенты учебного учреждения видятся на чтениях, где анализируют документы, касающиеся робототехники, и обсуждают последние события в своих областях.

Все больше студентов в настоящий период выбирают обучение, которое не требует посещения университета для освоения определенных навыков и знаний, то есть дистанционное обучение. Здесь побеждают такие глобальные программы как Udacity и Coursera. Они не являются аккредитованными университетами, однако они помогают своим студентам изучать технологии, которые используют в различных отраслях и делают все возможное для достижения

карьерного роста на современном месте работы или помогают найти работодателя среди крупных компаний-партнеров.

В частности, Coursera на данный момент является крупнейшей онлайн-платформой для получения высшего образования и по некоторым данным, там по состоянию на 2019 год обучалось более 45 миллионов обучающихся со всего мира. Это действительно удобно для развития собственного потенциала. На основе этой онлайн-платформы студенты могут выбирать из более 400 специализаций, открывается доступ к большому количеству курсов и 16 степеням. Для проверки обучающихся разработаны задания, способные определить их уровень квалификации.

Россия является далеко не фаворитом в области искусственного интеллекта, но все же существует несколько проектов по предоставлению услуг дистанционного обучения некоторых областях образования. Российский стартап Parla разработал, так называемого, виртуального преподавателя английского языка. Как показывает практика, это не обычное приложение для смартфонов, а программа, которая адаптируется под навыки и знания обучающегося, а затем изучает вместе с ним английский язык. Помимо этого, разработчики наделили электронного учителя пятью эмоциями, которые привязываются к метрике учеников. Если пользователь правильно выполняет поставленные перед ним задачи – учитель хвалит ученика, если неправильно – ругает.

Однако это не все разработки в области искусственного интеллекта в России. Существует робот, созданный в Казанском Федеральном Университете на основе персонажа из мультфильма «Валли», назвали его Ева. Сейчас роботы могут служить только ассистентами учителей и преподавателей, но и этот прогресс уже положительно скажется на качестве обучения, так как роботы способны провести диктант и ответить на вопросы обучающихся.

Ученые предполагают, что роботы смогут привлечь внимание детей к учебе, но они не смогут планировать уроки, так же как учителя. При проведении уроков учителя стараются, в первую очередь, распределить моменты радости и напряжения в процессе. Также «плоды искусственного интеллекта» не смогут выражать искренних эмоций, так как только преподаватель может по-настоящему понять ученика, помочь в зависимости от того, какая проблема возникла, пошутить, поддержать. Поэтому будущее роботов – ассистирование преподавателям.

К тому же, при внедрении искусственного интеллекта, мы можем столкнуться с пересечением интересов религии, науки и философии.

Искусственный интеллект с точки зрения религии будет рассматриваться как попытка создать что-либо божественное. Религиозные законы гласят: «Не сотвори кумира».

С точки зрения науки, человек должен четко расставить приоритеты, то есть где использовать продукт искусственного интеллекта, какими будут обязанности, технические задачи роботов и других представителей будущего мира,

однако известно одно: искусственный интеллект не сможет быть субъектом социальных отношений. По мнению многих ученых, учителями роботы стать не смогут и будут лишь вспомогательным звеном в системе образования.

Философы же рассматривают этот вопрос следующим образом: «Искусственный интеллект – копия человеческого разума и ею пользоваться стоит в моменты, когда нет возможности или необходимости использовать человеческий капитал.

Таким образом, можно сделать вывод, что искусственный интеллект нужно развивать и постоянно совершенствовать. Онлайн-обучение стремительно развивается и огромное количество студентов и будущих сотрудников различных компаний выбирают платформы, которые помогают им совмещать обучение в университете на очной форме обучения или работу с получением дополнительных знаний относительно искусственного интеллекта. Благодаря навыкам, приобретенным на глобальных онлайн-платформах, обучающиеся могут добиться карьерного роста на своем месте работы или найти своего работодателя, с чем также помогают UdaCity и Coursera. Роботы в системе образования должны быть ассистентами учителей и преподавателей. Они могут помочь учителям наглядно продемонстрировать теоретические аспекты на практике ученикам, привлечь внимание детей, проводить некоторую часть занятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Образовательная робототехника: дайджест актуальных материалов / ГАОУ ДПО «Институт развития образования Свердловской области»; Библиотечно-информационный центр; сост. Т.Г. Попова. – Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «ИРО», 2015. – 70 с.
2. Шадронов Д.С., Крылов Н.В. Робототехника в современном образовании // Молодой ученый. – 2018. – № 19. – С. 241–243. – URL: <https://moluch.ru/archive/205/50145/> (дата обращения: 31.01.2020).
3. Развитие искусственного интеллекта в мире: Россия и мировая статистика // Национальная Ассоциация нефтегазового сервиса. – URL: <https://nangs.org/news/it/razvitiie-iskusstvennogo-intellekta-v-mire-rossiya-i-mirovaya-statistika>
4. Робототехника и информационные технологии // Мир роботов. – URL: <https://robotomir.ru/robototexnika-i-informacionnyie-texnologii-v-zhizni-i-obrazovanii-67>
5. Профессор-робот // Интернет-издание N+1. – URL: <https://nplus1.ru/material/2019/12/15/ai-in-education>
6. Мишин Ю.Д., Шилько Ю.Э. Искусственный интеллект в свете перспективы развития высшего образования // Условия эффективности качественной профессиональной подготовки в университете. – 2017. – С. 139–142. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_29785726_89289376.pdf
7. Индекс искусственного интеллекта. Отчет за 2019 год // ICT Moscow. – URL: <https://ict.moscow/research/indeks-iskusstvennogo-intellekta-otchet-za-2019-god/>
8. Насчет нас // UdaCity. – URL: <https://www.udacity.com/us>
9. Педагог в кармане: как технологии станут конкурентами живым учителям // РосБизнесКонсалтинг. – URL: https://www.rbc.ru/own_business/20/09/2017/59c25e659a7947f26210ac80

КОНТРОЛЬ ОБУЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Елманов Ю.Н.

*Директор автономной некоммерческой образовательной организации
«Учебно-курсовой комбинат»,
г. Бузулук, Россия
E-mail: e32e@mail.ru*

Научный руководитель – Штрикова Д.Б.

*К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: shtrikovadb@yandex.ru*

Квалификация персонала на предприятиях, имеющих опасные производственные объекты, требует постоянного контроля со стороны служб, ответственных за охрану труда либо развитие персонала. Для предприятий с большой численностью работников это является серьезной задачей, требующей построения системы для ее решения.

Ключевые слова: обучение, опасные производственные объекты, контроль обученности.

CONTROL OF PERSONNEL AT THE FACILITY

Elmanov Yu.N.

*Director,
Autonomous non-profit educational organization "Training plant",
Buzuluk, Russia
E-mail: e32e@mail.ru*

Scientific supervisor – Shtrikova D.B.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: shtrikovadb@yandex.ru*

Qualification of personnel in enterprises with hazardous production facilities requires constant monitoring by the services responsible for labor protection or personnel development. For enterprises with a large number of employees, this is a serious task requiring the construction of a system to solve it.

Key words: training, hazardous production facilities, training control.

На опасном производственном объекте квалификации персонала работодатели уделяют повышенное внимание, ведь ценой ошибки на таких объектах может стать не только инцидент или авария, требующие на устранение последствий больших материальных и временных затрат, но и жизнь человека, которую не измерить никакими мерками.

С целью минимизации рисков, связанных с неквалифицированным персоналом, законодательством предусмотрено обязательное обучение работников,

допущенных к выполнению опасных видов работ. В нормативных актах различных министерств и ведомств прямо указаны требования к уровню профессиональной обученности персонала, выполняющего различные виды работ. Например, каждый офисный работник обязан проходить курс пожарно-технического минимума, из курса «охрана труда» должен знать приемы оказания первой медицинской помощи.

Применительно к работникам, привлекаемым на опасные виды работ, количество курсов, требующихся каждому работнику, может насчитывать не один десяток. Перед допуском к таким работам ответственный за выполнение работ сотрудник организации обязан проверить не только спецодежду, материалы, инструмент, необходимый для исполнения обязанностей, но и обученность работника. Ответственный должен убедиться, что уровень квалификации сотрудника соответствует выполнению поставленной задачи и риск допустить ошибку в работе из-за незнания безопасного порядка выполнения действий минимален.

На этом этапе как раз и появляется одна из труднорешаемых задач: как ответственный за безопасное выполнение работ сотрудник должен узнать, какие конкретно компетенции необходимы членам бригады и какие курсы он должен был пройти перед выполнением работ? Не каждый руководитель производственного подразделения организации сможет ответить на этот вопрос.

Требуемый уровень профессиональной обученности персонала должен контролироваться не только руководителем работ, необходима система контроля обученности на предприятии. Как правило, такой мониторинг возлагается на службу промышленной безопасности и охраны труда предприятия, либо на HR подразделение.

В силу профессиональной деятельности, автору часто приходится обсуждать с заказчиками вопросы обучения персонала в организациях, в том числе систему контроля обученности персонала. Как правило, отчетность ведется с помощью достаточно примитивных инструментов, требующих больших затрат на составление приемлемого управленческого отчёта (в основном, используется MS Excel).

Для контроля уровня профессиональной обученности персонала существует еще одна проблема. Сотрудники предприятия постоянно «перемещаются» по штатному расписанию, на предприятие приходят новые работники, возвращаются ранее уволившиеся, кто-то «растёт» и переходит на более высокую должность. На динамично развивающемся предприятии это непрерывный процесс. В связи с этим, требования к уровню профессиональной обученности конкретного работника постоянно меняются, и становится проблематично отследить, кого и на какой вид обучения следует направить.

На предприятиях с небольшой численностью персонала (до 200 человек) вести такой мониторинг можно и в табличном процессоре, а на крупных предприятиях это сделать гораздо сложнее.

С целью построения системы контроля уровня профессиональной обученности, необходимо прежде всего отталкиваться от требований к каждой должности: необходимо составить матрицу обучения персонала, в которой указаны все должности, имеющиеся в штатном расписании с указанием курсов, которые должен получить работник для полного исполнения своих обязанностей.

Такой документ, как правило, составляется службой промышленной безопасности и охраны труда предприятия и кадровой службой совместно с руководителями структурных подразделений организации. Утверждается документ руководителем или главным инженером организации. В целом, после утверждения матрицы обучения персонала можно считать, что сделана одна из двух самых трудных задач.

Второй, ещё более трудоёмкой задачей, является разработка алгоритма сопоставления требуемых для работника компетенций (пройденных курсов) и фактически имеющихся в его багаже знаний. В подавляющем большинстве случаев, аналитическая работа с такими данными ведётся исключительно в MS Excel. С учетом постоянного перемещения персонала по штатному расписанию ответственным за контроль обученности персонала не всегда удастся отслеживать соответствующие изменения. В любом случае такая работа требует колоссальных трудозатрат.

Безусловно, необходима интеграция контроля уровня профессиональной обученности персонала в систему учета персонала. В стандартной среде современных систем учета персонала (1С, SAP НК и др.) такой функционал не реализован. Потребуется дополнительные ресурсы на разработку подобного функционала в стандартную систему.

Вместе с тем, разработка такой системы с нуля и последующая интеграция её с имеющимся на предприятии программным обеспечением по учёту персонала может быть менее затратной, чем доработка стандартных систем.

После разработки и внедрения такого программного обеспечения появляется возможность не только своевременно проводить обучение персонала, информировать руководителей подразделений о соответствии уровня профессиональной обученности его сотрудников, но и более грамотно планировать затраты на подготовку персонала в будущем.

Списка литературы нет – 100 % оригинальный текст автора

РАЗРАБОТКА ИНФОРМАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ДЛЯ ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЯ

Зайдуллин Т.Т.

Студент

филиала «Котельники» государственного университета «Дубна»,

г. Котельники, Московская область, Россия

E-mail: tzaidullin@mail.ru

Научный руководитель – Трунова А.Н.

К.х.н., доцент кафедры «Информационные технологии в управлении»

филиала «Котельники» государственного университета «Дубна»,

г. Котельники, Московская область, Россия

E-mail: chemsstu@mail.ru

Данная работа посвящена разработке информационной образовательной среды для онлайн-обучения. Показаны результаты разработки информационной образовательной среды для онлайн-обучения, а также раскрыты основные возможности разработанной системы и преимущества ее использования.

Ключевые слова: SMART-технологии, онлайн-обучение, дистанционное обучение, инновации в обучении, автоматизированные системы обучения.

DEVELOPMENT OF INFORMATION EDUCATIONAL ENVIRONMENT FOR ONLINE LEARNING

Zaidullin T.T.

Master student,

Kotelniki branch of Dubna State University,

Kotelniki, Moscow region, Russia

E-mail: tzaidullin@mail.ru

Scientific supervisor – Trunova A.N.

Candidate of Chemical Sciences, Associate Professor,

Kotelniki branch of Dubna State University,

Kotelniki, Moscow region, Russia

E-mail: chemsstu@mail.ru

This work is devoted to the development of an informational educational environment for online learning. The results of the development of an information educational environment for online learning are shown, as well as the main features of this system and the advantages of its use are disclosed.

Key words: SMART-technology, online learning, distance learning, learning innovations, automated learning systems.

Одним из наиболее эффективных путей устранения противоречий между возрастающим объемом информации и сохранением сроков подготовки высококвалифицированных специалистов является применение различных техноло-

гий SMART-обучения, одной из которых является использование систем дистанционного или онлайн-образования.

Информационные образовательные среды для онлайн-обучения в настоящее время представляют собой наиболее развитую форму технических средств учебной деятельности.

Назначение любой образовательной системы заключается в том, чтобы научить обучаемого приемам и навыкам работы с реальным изделием или повысить его знания в какой – либо предметной области.

В ходе выполненной работы разработана информационная образовательная среда для онлайн-обучения, которая обеспечивает работу следующих функций:

- работа с данными об обучающихся;
- работа с теоретическими (лекционными материалами);
- работа с практическими материалами;
- работа с тестами.

На рис. 1 представлена диаграмма вариантов использования информационной образовательной среды для онлайн-обучения.

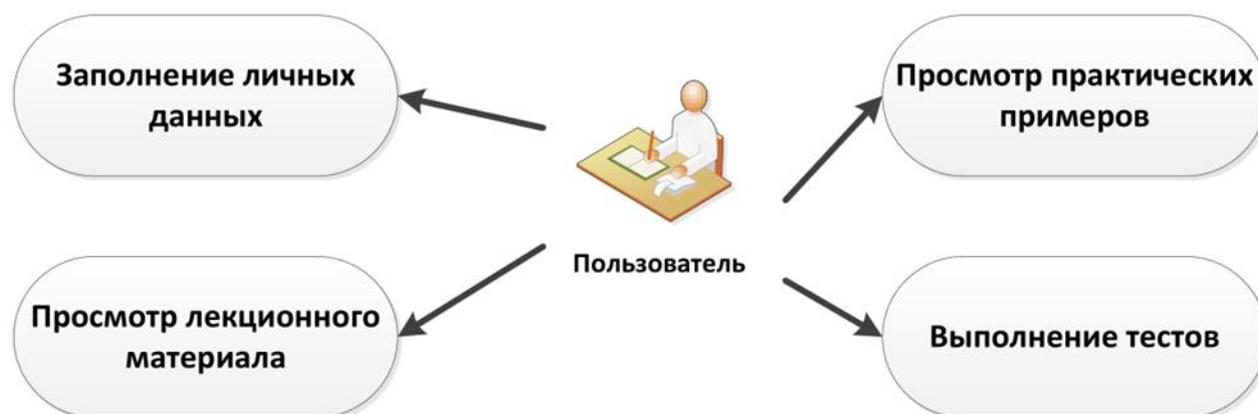


Рис. 1. Диаграмма вариантов использования информационной образовательной среды для онлайн-обучения

На основе анализа существующих обучающих систем и требований к ним были выбраны основные компоненты, разработан алгоритм и структура информационной образовательной среды для онлайн-обучения, которая включает подсистемы функционального и обеспечивающего типа.

Разработанная информационная образовательная среда для онлайн-обучения является обучающее-контролирующей автоматизированной системой, работающей в режиме реального времени, реализованной на базе персональной ЭВМ, и предназначенной для индивидуального обучения.

Информационная образовательная среда для онлайн-обучения реализует диалоговый режим работы с обучаемым, который помогает легко и просто общаться с обучающим курсом, параллельно совершенствуя свои навыки в работе

с ПК. Внешний вид страниц и примеры элементов графического дизайна интерфейса разработанного приложения представлены на рис. 2.

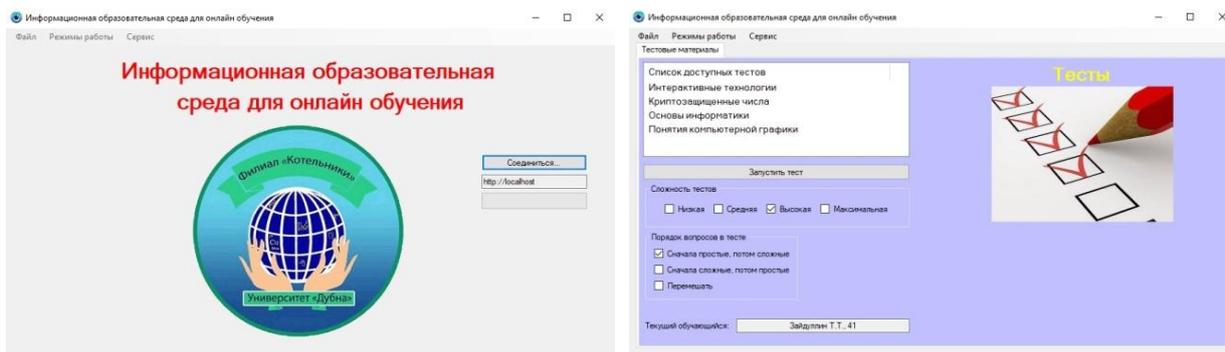


Рис. 2. Экранные формы информационной образовательной среды для онлайн-обучения

Трехуровневая архитектура состоит из звеньев в структуре взаимодействия пользователя и системы (рис. 3).



Рис. 3. Уровни информационной образовательной среды для онлайн-обучения

Система контроля позволяет производить объективную оценку полученных знаний дистанционно. Оценивание производится по пятибалльной шкале оценок и осуществляется программно путем учета количества правильных ответов на заданные вопросы.

Общий эффект от внедрения информационной образовательной среды для онлайн-обучения характеризуется:

- возможностью обучаться дистанционно;
- сокращением времени обучения;
- облегчением труда преподавателя при проведении занятий;
- высвобождением свободного времени преподавателя для других целей.

В перспективе, на основе данной информационной образовательной среды для онлайн-обучения могут быть созданы другие обучающие программы, использующие в своей основе принципы, заложенные при построении данной системы. В дальнейшем разработанные структура и алгоритм позволяют без каких-либо трудностей расширить функциональные возможности информационной образовательной среды для онлайн-обучения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Воробьев О.Б. Инновации как основа повышения качества знаний: интерактивные методы и их применение. – Ростов н/Д: Феникс, 2016.
2. Корабельников Г. В. Обеспечение инновационных образовательных процессов при помощи современных интернет-средств // Образование и общество. – 2016.
3. Интерактивные обучающие системы // URL: <http://www.soljah.narod.ru/2semestr.htm> (дата обращения: 2020).
4. Автоматизированные обучающие системы // URL: <http://www.ssl.obninsk.ru/web/002/index.nsf/index/aos> (дата обращения: 2020).

ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЕКТОВ СО ШКОЛЬНИКАМИ С ПРИМЕНЕНИЕМ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Уварова П.Ю.

Студент

ГОУ ВО «Московский государственный областной университет»,

г. Москва, Россия

E-mail: polina.runa05@gmail.com

Научный руководитель – Хапаева С.С.

К.п.н., доцент,

ГОУ ВО «Московский государственный областной университет»,

г. Москва, Россия

Представлен опыт организации экономических проектов со школьниками, раскрыты преимущества проектной деятельности. Автор акцентирует внимание на актуальности экономического образования школьников. В статье описаны дистанционные образовательные технологии, позволяющие сделать обучение познавательным и увлекательным.

Ключевые слова: проектная деятельность, коммуникативные умения, экономический проект, дистанционные образовательные технологии, интерактивные ресурсы.

EXPERIENCE OF ORGANIZING ECONOMIC PROJECTS WITH SCHOOLCHILDREN WITH THE APPLICATION OF REMOTE EDUCATIONAL TECHNOLOGIES

Uvarova P.Yu.

Student, Moscow State Regional University

Moscow, Russia

E-mail: polina.runa05@gmail.com

Scientific supervisor – Khapaeva S.S.

Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor,

Moscow State Regional University

Moscow, Russia

The article presents the experience of organizing economic projects with schoolchildren, reveals the advantages of project activities. The author focuses on the relevance of the economic education of schoolchildren. The article describes distance learning technologies that make learning informative and fun.

Key words: project activity, communication skills, economic project, distance educational technologies, interactive resources.

Одной из наиболее сложных в организации деятельности, но и одной из самых эффективных и вовлекающих школьников в учебный процесс является проектная деятельность [4]. Именно проектная деятельность позволяет развивать одновременно в каждом ученике инициативность и самоуважение, пред-

принимательские умения и навыки общения, критическое мышление, способность выступать публично, работать в команде, быть лидером. Такой метод помогает организовать взаимодействие ребенка с другими сверстниками, формирует характер.

Именно проектная деятельность позволяет развивать одновременно в каждом ученике предпринимательские навыки, креативное и критическое мышление, готовность к публичным выступлениям, способность работать в команде, лидерство [5]. Такой метод помогает улучшать взаимодействие ребенка с другими сверстниками, формирует характер, развивает и коммуникативные навыки [2].

Чтобы создать проект, ученики проводят исследования, направленные на поиск идеи проекта, который будет актуален, важен для целевой аудитории. Вначале определяется сфера исследования, выделяется проблема в выбранной сфере. Далее необходимо провести исследования, сбор первичных и вторичных данных, которые позволят убедиться в актуальности раскрываемой проблемы.

Организация проектной деятельности обучающихся в условиях дистанционного обучения – интересная и сложная задача. В процессе организации экономических проектов школе бизнеса для детей был получен опыт, позволяющий сделать вывод об эффективности онлайн занятий. Реализуя экономические проекты, ученики применяют теорию на практике [1].

Учителю необходимо тщательно готовиться к каждому онлайн уроку, выявлять интересы и проблемы учеников, отношения между воспитанниками. Чтобы сделать онлайн-занятие интерактивным, удобно использовать онлайн-доску ClassroomScreen, где учитель по цифровым виджетам может проецировать на экран весь класс (рис. 1). В приложении можно выбрать язык и фон, поместить нужный виджет, использовать часы, таймер, светофор и инструменты уровня звука, чтобы вести самостоятельную работу или улучшать групповую работу.

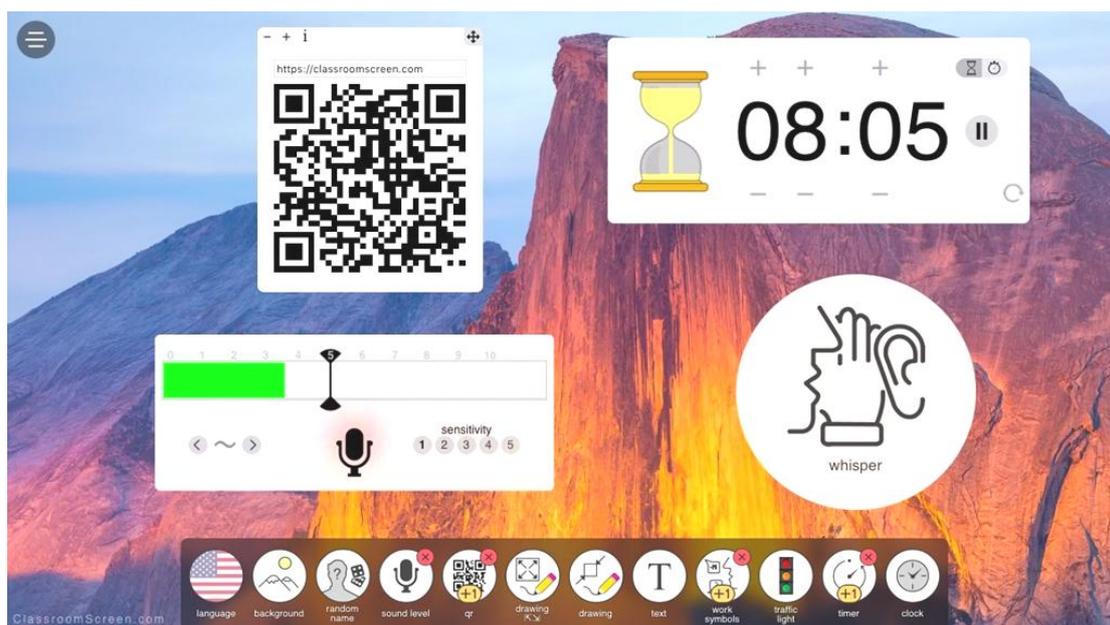


Рис. 1. Classroom Screen. Цифровые виджеты

Учеба становится интересной, если программа и задания основаны на практике с использованием игровой механики. Для учащихся в возрасте от 6 до 17 лет можно создавать увлекательные онлайн игры, используя приложение WordWall. Это простой способ создать свои собственные учебные ресурсы, делая индивидуальные занятия для учеников. Приложение дает возможность быстро создавать тесты, игры и многое другие интересные задания (рис. 2, 3, 4, 5).

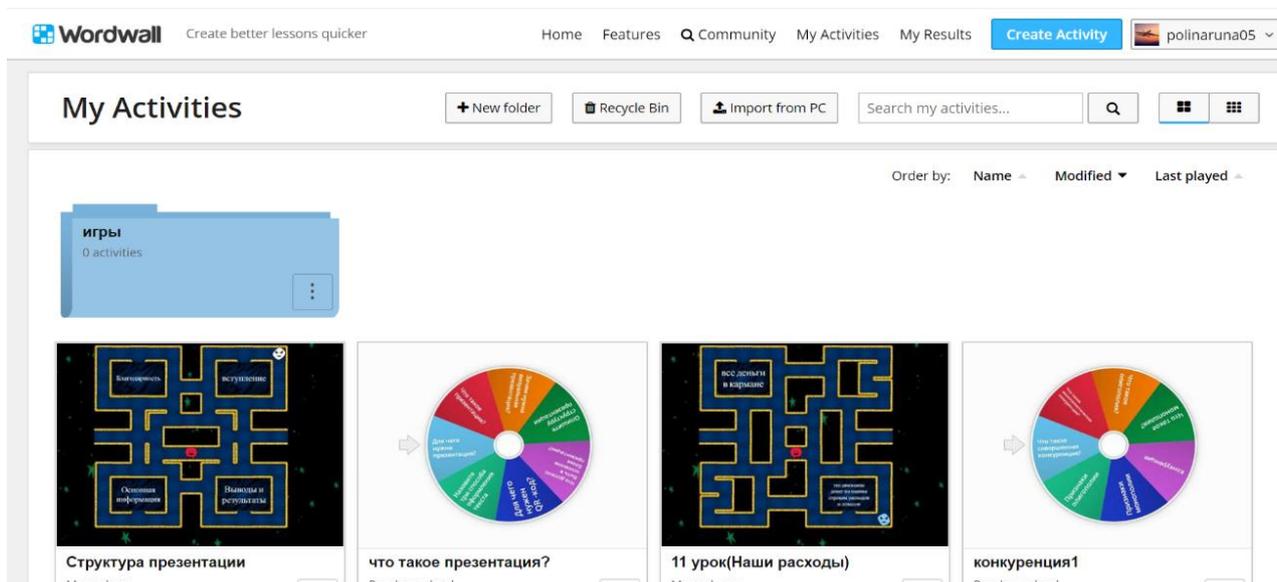


Рис. 2. Примеры игр

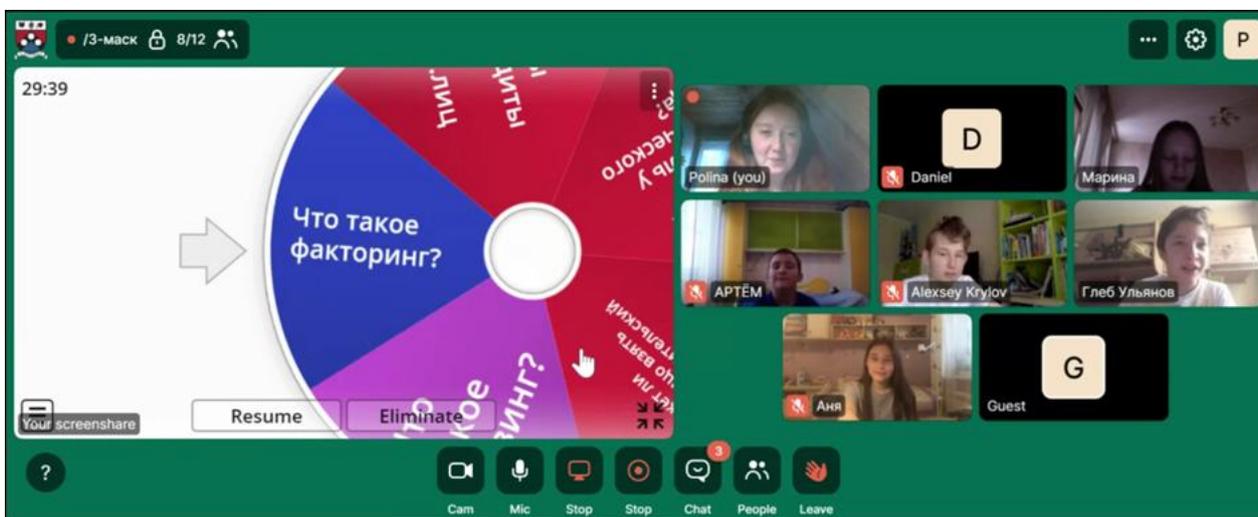


Рис. 3. Повторение темы «Способы формирования прибыли фирмы»

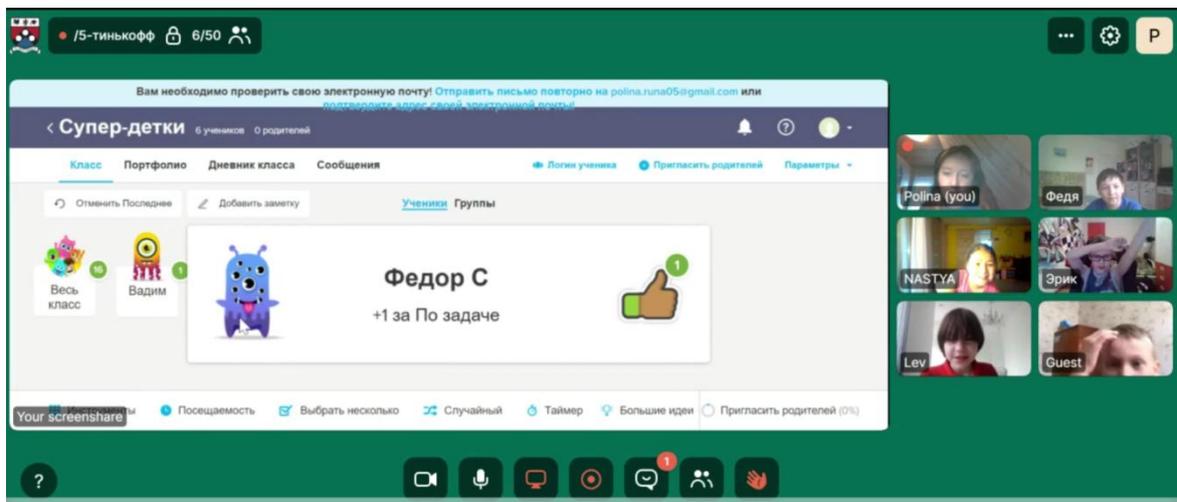


Рис. 6. Онлайн ресурс для мотивации учеников ClassDojo

Обучающимся старшего возраста интересно приложение Learnis. Learnis – это образовательная платформа для создания учебных веб-квестов, викторин и интеллектуальных онлайн-игры всего за несколько минут. Игры можно использовать на групповых или индивидуальных учебных занятиях, а также в качестве домашнего задания. А главное, что за счет игровых технологий повышается мотивация учащихся.

В каждой ученической группе в среднем 12 учеников, которые делятся на проектные команды. Для того чтобы учащиеся работали в командах онлайн, удобно использовать платформу Whereby, где можно создать неограниченное число «комнат», в которых каждая команда работает и решает проектные этапы вместе. Это формат, который позволяет модерировать действия каждой команды и ставить индивидуальные задачи. Также для работы с проектами я использую Google формы, таблицы, презентации.

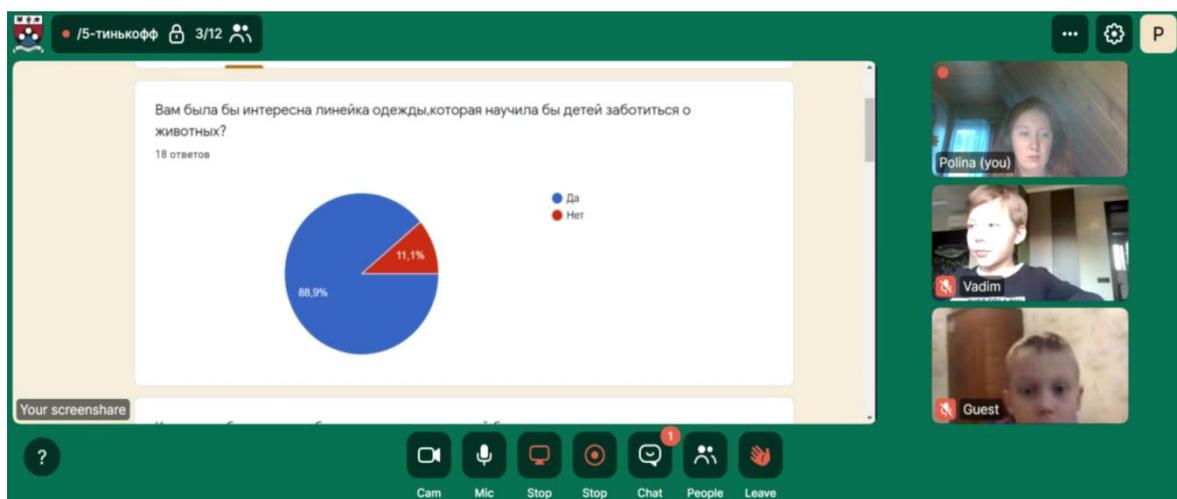


Рис. 7. Пример работы в формах для опроса

Применение разнообразных педагогических и информационных технологий позволяет проводить занятия не только на уровне, сравнимым с очным обучением, но и достигать новых предметных, метапредметных и личностных результатов, открывать обучающимся двери в мир бизнеса, проектов и технологий XXI века.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алексанян К.К. Применение креативных технологий на уроках экономики в 10-х классах // Символ науки. – 2015. – № 10-1. – С. 144–146.
2. Данилкина Е.М., Мусатова М.А. Методы активизации проектной деятельности обучающихся / Проблемы, опыт работы и перспективы развития технологического образования Сборник трудов научно-практической конференции. Отв. ред. Л.Н. Анисимова. – 2019. – С. 23–28.
3. Ершова Е.С. Дистанционные образовательные технологии как компонент современной образовательной среды вуза // Современное технологическое образование: проблемы и решения: сборник трудов Международной межвузовской научно-практической интернет-конференции (г. Москва, 19 февраля 2018 г.). – М.: ИИУ МГОУ, 2018. – С. 43–46.
4. Поливанова К.Н. Проектная деятельность школьников: пособие для учителя. – 2-е изд. – М.: Просвещение, 2011. – 192 с.
5. Хапаева С.С., Матвеева Н.С., Хаулин А.Н. Проектное управление в технологическом образовании // Сибирский учитель. 2017. – № 3 (112). – С. 21–23.

**Секция «ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К РЕШЕНИЮ
ПРОБЛЕМ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ
В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ»**

УДК 316.35

**ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К РАСШИРЕНИЮ
ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНСКОГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

Джаникешева Б.Т.

*Руководитель отдела по академической деятельности
Западно-Казахстанского инновационно-технологического университета,
г. Уральск, Республика Казахстан
E-mail: balganym_dzhanikesheva@mail.ru*

В данной статье представлены статистические данные развития женского предпринимательства в Республике Казахстан, рассмотрены результаты социологических исследований, отражающие положение женского предпринимательства в Казахстане, в частности, ряд зависимостей, связанных с уровнем и профилем образования женщин-предпринимательниц, влияющих на инновационную активность к расширению их экономических возможностей в социальной структуре Казахстанского социума.

Ключевые слова: малый и средний бизнес, женское предпринимательство, инновационный подход, образование.

**INNOVATIVE APPROACHES TO EXPANDING THE ECONOMIC
OPPORTUNITIES OF WOMEN'S ENTREPRENEURSHIP
IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN**

Janikesheva B.T.

*Head of the Academic Affairs Department,
West Kazakhstan Innovative-Technological University,
Uralsk, Republic of Kazakhstan
E-mail: balganym_dzhanikesheva@mail.ru*

This article presents statistical data on the development of women's entrepreneurship in the Republic of Kazakhstan, considers the results of sociological studies that reflect the situation of women's entrepreneurship in Kazakhstan. In particular, a number of dependencies related to the level and profile of the education of women entrepreneurs, affecting innovative activity to expand their economic opportunities in the social structure of Kazakhstani society.

Key words: small and medium business, women's entrepreneurship, innovative approach, education.

Важную роль в развитии инновационного подхода к расширению экономических возможностей женского предпринимательства играет государство.

Нурсултан Назарбаев отметил необходимость развития инновации в стране, подчеркнув, что инновационное развитие является объективной необходимостью для каждого государства [1].

На данный момент исследование является наиболее полным комплексом показателей инновационного развития экономических возможностей женского предпринимательства Республики Казахстан (РК).

Автор данного исследования показывает, что успех экономики страны связан как с существованием инновационного потенциала предпринимательства, так и условиями для его воплощения. В настоящее время сферу малого и среднего бизнеса (МСБ) все больше заполняют женщины-предприниматели.

В 2018 году на ежегодном Конгрессе Совета деловых женщин НПП Республики Казахстан «Атамекен» «Женский бизнес – гарантия будущего» было объявлено о создании Фонда поддержки женского предпринимательства. Председатель Совета деловых женщин «Атамекена», в своем обращении, отметила, что «тот фокус, который Глава государства ставит перед Казахстаном, вопрос гендерного равенства в стране действительно выдерживается. МСБ, на который опирается любое современное государство, является локомотивным. В Казахстане доля среднего бизнеса, возглавляемая женщинами, составляет 67 %. Это общий успех всего государства» [2].

Женское предпринимательство в РК имеет возрастающую динамику, соответствует общей гендерной статистике населения. В то же время значимость проблем развития женского предпринимательства усиливается все возрастающей конкуренцией в условиях длительного мирового экономического кризиса, и, соответственно, все возрастающими требованиями к повышению эффективности деятельности предпринимателей, а также поиском инновационного подхода к расширению экономических возможностей женского предпринимательства [3].

В марте 2017 года было объявлено о запуске уникального инновационного проекта – «Розовые воротнички», суть которого заключается в поддержке и развитии женского предпринимательства в Казахстане [4].

А именно, по каждой транзакции с женской платежной карты Банка Астаны (по которой начисляется кешбэк), банк направляет 0,8 % от потраченных клиентом сумм в поддержку и развитие женского предпринимательства через Фонд женского лидерства. Сумма в 0,8 % полностью осуществляется банком из собственных средств и является инициативой банковского менеджмента. Но самое главное – клиент получает свой кешбэк в привычном размере, ничего не теряя. При этом, совершая покупки, он вносит маленький вклад в развитие женского бизнеса в Казахстане. Таким образом, в благое дело вовлечены обе стороны: и банк, и клиент.

Казахстанскому бизнесу, особенно в регионах, очень нужны бизнес-знания. Тотально не хватает практического опыта, инновационного подхода к развитию бизнеса. Исследования показывают, что женщины намного устойчивее мужчин. То есть среди женщин очень низкий процент закрытия стартапов. Женщины не останавливаются на полпути, а идут до конца.

Инновационный проект «Розовые воротнички» выполняет важную роль – открыть бизнес-возможности для женщин по всему Казахстану. Чем больше

будет таких проектов, тем больше женщин увидят возможность открытия своего дела. Женский бизнес очень хорошо влияет на экономику страны.

Социальное предпринимательство – новый тренд, который очень сильно начинает развиваться в Казахстане. Данный инновационный проект расширяет экономические возможности женского предпринимательства. У казахстанских женщин есть определенный потенциал, поэтому нужно лишь его раскрывать и доводить до самореализации.

Проанализируем статистические данные о представленности женщин в малом и среднем предпринимательстве (МСП) в РК (табл. 1).

Таблица 1

**Количество зарегистрированных субъектов МСП,
возглавляемых женщинами в РК на 1 января 2019 года**

Области и города Республики Казахстан	Количество субъектов МСП, всего	Кол-во субъектов МСП, во главе с женщиной, всего	Юр. лица	Индивид. предприниматели	Крест.-фермер. хозяйства
Республика Казахстан	1 577 747	651 784	83 215	522 766	45 803
г. Алматы	274 689	109 020	25 669	83 034	317
г. Нур-Султан	162 128	66 840	15 917	50 846	77
Алматинская	142 103	58 345	3 755	41 708	12 882
Восточ-Казахстанская	111 036	50 221	3 189	43 570	3 462
Карагандинская	102 423	46 820	5 978	39 045	1 797
Туркестанская	141 082	42 776	2 203	26 687	13 886
Жамбылская	80 019	31 292	1 753	25 746	3 794
г. Шымкент	71 720	30 230	4 238	25 402	590
Костанайская	64 011	28 909	2 218	25 198	1 493
Актюбинская	65 832	28 657	3 078	24 441	1 138
Мангистауская	59 784	25 982	2 906	22 587	489
Атырауская	57 135	24 862	2 277	22 006	579
Акмолинская	55 862	24 581	2 045	21 480	1 056
Павлодарская	53 045	23 616	3 158	19 889	569
Кызылординская	51 078	22 497	1 682	19 337	1 478
Запад.- Казахстанская	49 646	22 177	1 819	19 088	1 270
Север.-Казахстанская	36 154	14 959	1 330	12 702	927

Состав. по https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=108&slug=1-2018-3&cat_id=6&lang=ru (дата обращения: 16.05.2020)

Мы построили рейтинг по количеству субъектов МСП, возглавляемых женщинами среди областей и регионов. Из таблицы видно, что лидируют столичные города (г. Алматы (109 020 МПС, в них занято 248 138 чел.), г. Нур-

Султан (66 840 в них занято 109 905 чел.) и области, которые имеют большие ресурсы и эффективность развития как в природном, так и в материально-техническом, инфраструктурном плане. Это Алматинская (58 345 предприятий в них занято 67 876 чел.), Восточно-Казахстанская (50 221 – занято 74 553 чел.), Карагандинская (46 820 – занято 67 251 чел.), Туркестанская (42 776 – занято 53 268 чел.) и Жамбылская области (31 292 – занято 35 891 чел.). Кроме того, развитость женского предпринимательства в данных регионах можно объяснить и активной административной государственной поддержкой женского МСБ. Регионы также отличаются с точки зрения отраслевой эффективности и региональной отраслевой специализации, что конечно влияет и на формы женского предпринимательства в данных районах. Так, в эффективно развивающихся сельскохозяйственных районах более активно развиваются крестьянско-фермерские хозяйства (КФХ), возглавляемые женщинами. Среди них лидируют Туркестанский (13 876 КФХ) Алматинский (12 882) районы Казахстана, где самое большое количество крестьянско-фермерских хозяйств, возглавляемых женщинами. В структуре форм женской занятости в МСБ лидирует индивидуальное предпринимательство (ИП), что составляет 80,2 % от всех зарегистрированных субъектов МПС, возглавляемых женщинами РК, на втором месте юридические лица – всевозможные акционерные и товарищеские общества – 12,8 %, на третьем – КФХ – 7 %.

Рассмотрим распределение предприятий МСБ, возглавляемых женщинами по отраслям занятости (табл. 2).

Таблица 2

Распределение зарегистрированных субъектов МСП в разрезе видов экономической деятельности по состоянию на 1 января 2019 года

Области и города Республики Казахстан	Кол.-во субъектов МСП, всего	Кол.-во субъектов МСП, во главе с женщиной, всего	Юридические лица	Индивидуальное предпринимательство	Крестьянско-фермерские хозяйства
Республика Казахстан	1 577 747	651 784	83 215	522 766	45 803
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	572 390	302 448	27 411	274 653	384
Предоставление прочих видов услуг	200 752	98 005	6 140	91 715	150
Операции с недвижимым имуществом	97 899	58 739	3 058	55 608	73
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	246 492	54 673	2 184	7 499	44 990
Услуги по проживанию и питанию	38 703	22 358	2 324	19 973	61
Профессиональная, научная и техническая деятельность	49 625	18 486	7 552	10 927	7
Промышленность	62 020	17 631	4 873	12 707	51

Области и города Республики Казахстан	Кол.- во субъектов МСП, все- го	Кол.-во субъек- тов МСП, во главе с женщин., всего	Юри- диче- ские лица	Инди- вид. пред- прини- мат.	Крест.- фер. хоз.-ва
Обрабатывающая промышленность	53 267	16 316	3 938	12 333	45
Транспорт и складирование	102 700	15 694	3 286	12 379	29
Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания	44 422	15 652	4 383	11 251	18
Строительство	86 068	14 446	8 086	6 346	14
Образование	19 461	12 792	5 273	7 509	10
Информация и связь	22 346	6 321	2 327	3 991	3
Искусство, развлечения и отдых	13 738	5 567	1 064	4 499	4
Здравоохранение и социальные услуги	10 826	5 444	2 009	3 427	8
Финансовая и страховая деятельность	10 211	3 516	3 236	279	1
Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов	3 218	621	342	275	4
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	3 881	470	436	33	2
Электроснабжение, подача газа, пара и воздушное кондиционирование	1 654	224	158	66	0

Состав. по https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=108&slug=1-2018-3&cat_id=6&lang=ru
(дата обращения: 16.05.2020).

Большинство МСП, возглавляемых женщинами, представлено в отрасли оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей и мотоциклов – 302 448 (там самое большое количество индивидуальных предпринимателей среди всех отраслей – 274 653); 98 005 – предоставление прочих видов услуг, 58 739 МСП в отрасли операции с недвижимым имуществом, 54 673 – сельское, лесное и рыбное хозяйство (именно в этой отрасли больше всего крестьянско-фермерских хозяйств – 44 990), 22 358 – услуги по проживанию и питанию. В целом это отрасли так называемой традиционной женской занятости. Меньше всего женских МПС в обрабатывающей промышленности, в частности в электроснабжении, подаче газа, пара и воздушном кондиционировании (224), в горнодобывающей промышленности и разработке карьеров (470), водоснабжении, канализационных системах, контроле над сбором и распределением отходов (621). Необходимо отметить, что в данных отраслях как в формальном, так и в неформальном секторах экономики всегда численно преобладает мужская ген-

дерная группа, эти отрасли принято называть маскулинизированными в отличие от феминизированных – образования, здравоохранения, социального обслуживания и культуры.

Женский бизнес, активно развиваясь на территории РК, обеспечивает рабочие места и снимает напряжение на местном рынке труда.

Социологическое исследование, проведенное автором в декабре 2019 «Образовательные стратегии женщин предпринимателей» показало следующие результаты. Использовалась сплошная выборка, всего было опрошено 320 женщин предпринимательниц, осуществляющих свой бизнес в разных формах – ИП, ООО, КФХ, АО на территории ЗКО Казахстана.

Была обнаружена статистически значимая взаимосвязь между уровнем образования и профилем бизнеса в сфере услуг (Хи-квадрат = 21,875, $p = 0,016$) (табл. 3).

Таблица 3

Соотношение ответов об уровне образования и профиле бизнеса в сфере услуг (%)

Варианты ответа	Среднее профессиональное (ПТУ, техникум)	Высшее (специалитет, бакалавриат)	В среднем по выборке
Ремонт и пошив одежды (штор, чехлов и т. д.)	38	10	14
Косметологический салон	25	0	4
Ногтевой салон	25	10	13
Парикмахерский салон	13	15	14
Частный детский дом	0	17	14
Образовательные услуги (подготовка к школе, иностранные языки, репетиторство и т. д.)	0	10	9
Фитнес индустрия (студия йоги, танцев и т. д.)	0	10	9
Медицинские услуги (клиника, обследование, анализы, уколы и т. д.)	0	10	9
Юридические услуги (адвокат, нотариусы и т. д.)	0	4	4
Ремонт компьютерной техники	0	2	2
Другое	0	10	9
Итого	100	100	100

Среди женщин предпринимательниц со средним профессиональным образованием в большей степени представлены предприятия по ремонту и пошиву одежды (штор, чехлов и т. д.) (38 %), косметологические (25 %), ногтевые (25 %) и парикмахерские (13 %) салоны.

Среди респондентов с высшим образованием представлены следующие услуги: частный детский дом (17 %), парикмахерский салон (15 %), мастерские по ремонту и пошиву одежды (штор, чехлов и т. д.) (10 %), образовательные услуги (подготовка к школе, иностранные языки, репетиторство и т. д.) (10 %), ногтевой салон (10 %), фитнес индустрия (студия йоги, танцев и т. д.) (10 %), медицинские услуги (клиника, обследование, анализы, уколы и т. д.) (10 %).

Соотнося представленные выше значимые корреляции (между уровнем и профилем образования и уровнем образования и профилем бизнеса в сфере услуг) можно утверждать, что ориентированность бизнеса не всегда связана с профилем образования у предпринимательниц. Вероятно, здесь включаются и экономические механизмы, определяющим из которых является фактор прибыльности в той или иной отрасли бизнеса и спрос на услуги потребителей в этом сегменте. Так, женщины со средним медицинским образованием (их 35 %) не имеют предприятий (или не заняты в предприятиях) по оказанию медицинских услуг (клиники, лаборатории и т. д.), как респондентки с высшим медицинским образованием, однако первые имеют косметологические и ногтевые салоны.

В целом, женщины с высшим образованием демонстрируют более профильно-ориентированную занятость в бизнесе согласно профилю их образования. Половина опрошенных женщин с высшим юридическим образованием (50 %) имеет бизнес по оказанию юридических услуг, 25 % – имеют частный детский дом, 25 % – заняты в фитнес индустрии (студия йоги, танцев и т. д.). Из всех респондентов с медицинским образованием – 71 % оказывает медицинские услуги (все они с высшим образованием), 14 % – заняты в косметологических салонах (все они со средним профессиональным образованием), 14 % – заняты в ногтевых салонах (респондентки с высшим и средним образованием). Большинство женщин с гуманитарным образованием (57 % с высшим образованием) заняты по оказанию услуг в частных детских домах, 14 % – по оказанию образовательных услуг (подготовка к школе, иностранные языки, репетиторство и т. д., все они с высшим образованием), 14 % – услуги по ремонту и пошиву (респондентки с высшим и средним образованием). В ремонте компьютерной технике задействованы 2 % респондентов с высшим инженерно-техническим образованием.

Респондентки с высшим инженерно-техническим образованием представлены в строительстве – 46 %, в торговле – 30 %, в транспорте – 8 %, в связи – 8 %, в компьютерных технологиях (IT-бизнес) – 8 %; с высшим экономическим образованием – в торговле – 35 %, в строительстве – 3 %, в транспорте – 3 %, производстве сельхозпродукции – 2 %; с высшим управленческим образованием – в торговле – 22 %; с высшим юридическим образованием в сфере услуг – 67 %, в торговле – 25 %; с высшим сельскохозяйственным образованием в производстве (переработка) сельхозпродукции – 22 %.

Женщины с высшим образованием, как правило, представлены в бизнесе по более широкому спектру отраслей занятости и в более высокоприбыльных отраслях, в отличие от женщин со средним профессиональным образованием. Последние представлены только в двух отраслях – сфере услуг (90 %) и торговле (10 %), по профилю образования представляющие в основном медицинское (35 %), экономическое (12 %), сельскохозяйственное (6 %) и другое (47 %).

Таким образом, в ходе исследования выявлен ряд зависимостей, связанных с уровнем и профилем образования женщин предпринимательниц и влияющих на инновационную активность женского предпринимательства РК.

В целом, женщины с высшим образованием демонстрируют в бизнесе более ориентированную занятость в сфере услуг согласно профилю их образования, и их предприятия более широко представлены в различных отраслях занятости, чем предпринимательницы со средним профессиональным образованием.

Интервьюируемые предприниматели-женщины, в своем большинстве характеризуются высшим образованием. Тем не менее, высшее образование не обеспечивает понимания всех нюансов в сфере управления и инновационной деятельности.

Они считали высшее образование одним из ключевых условий для эффективного ведения предпринимательской деятельности, но они в полной мере оценивают важность специализированных знаний в сфере, в которой они сами работают [5]. Инновационные проекты в сфере бизнес-образования расширяют возможности женщин-предпринимательниц для изучения подходов к формированию инновационных систем РК.

Обзор инновационного развития Казахстана, проведенный Европейской Экономической Комиссией ООН, отмечает, что «нехватка людей с требуемыми навыками управления продолжает ограничивать эффективность инновационных инициатив» [6]. Результаты исследования по инвестиционной привлекательности Казахстана, проведенного компанией “Ernst&Young” выявляют недостаточное предложение на рынке труда специалистов с практическими навыками и знанием современных технологий [7]. Нехватка специалистов, обладающих отраслевыми знаниями и опытом, может стать сдерживающим фактором для реализации инновационной активности к расширению экономических возможностей женского предпринимательства Республики Казахстан.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кудайбергенова А.Е. Инновационное развитие Казахстана: возможности и проблемы // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XVIII междунар. студ. науч.-практ. конф. – № 3(18). – URL: [http://sibac.info/archive/economu/3\(18\).pdf](http://sibac.info/archive/economu/3(18).pdf) (дата обращения: 20.05.2020).
2. В Казахстане создан Фонд поддержки женского предпринимательства. – URL: <http://atameken.kz/ru/news/29877-v-kazahstane-sozdan-fond-podderzhki-zhenskogo-predprinimatelstva> (дата обращения: 20.05.2020).
3. Башлакова О.С., Джаникешева Б.Т., Орлова Л.В. Женское предпринимательство в странах таможенного союза через призму гендерного равенства // Социально-экономические явления и процессы. – Т. 13. – № 104. – 2018. – С. 50–57.
4. Казахстанские женщины обеспечивают 39 % ВВП РК, 2017. – URL: https://total.kz/ru/news/obshchestvo/kazahstanskije_jenschinyi_privnosyat_39_ot_vvp (дата обращения: 20.05.2020).
5. Kosharnaya G., Orlova L. Calidad de la educación empresarial como un factor clave en el desarrollo juvenil en || Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015| Vol. 39 (Number 35) Year 2018. Page 22.
6. ООН, Европейская Экономическая Комиссия: Обзор инновационного развития Казахстана, – 2012 [Электронный ресурс]. – URL: http://www.un.org/ru/publications/pdfs/innovative_development_survey_kazakhstan_rus.pdf (дата обращения: 20.05.2020).
7. Отчет “Ernst&Young” Представления и реальность. Исследование инвестиционной привлекательности Казахстана. – 2012. – URL: http://www.fic.kz/uploads/file/documents/rus/120530_Investment_Attractiveness_Survey_2012_rus.PDF (дата обращения: 20.05.2020).

ВЛИЯНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ НА ПРОЦЕССЫ СОЗДАНИЯ И ДИФФУЗИИ ИННОВАЦИЙ

Вагин С.Г.

*Д.э.н., профессор кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,*

г. Самара, Россия

E-mail: vsg63@hotmail.com

Технологическое отставание России от экономически развитых стран, низкая эффективность использования научно-технического потенциала, отмечаемые современными исследователями, определяют актуальность проблемы распространения прогрессивных технологий. Эффективность трансфера технологий определяется, прежде всего, адекватной организационной системой, ориентированной на обеспечение процесса создания инноваций и последующее распространение их в экономике. В связи с этим рассматриваемая проблема влияния инновационной инфраструктуры на создание и диффузию инноваций в условиях перехода к инновационной экономике является актуальной.

Ключевые слова: инновация, инновационная инфраструктура, диффузия, технопарковые структуры.

IMPACT OF INNOVATION INFRASTRUCTURE ON THE PROCESSES OF CREATION AND DIFFUSION OF INNOVATIONS

Vagin S.G.

Doctor of Economics, Professor,

Department of Economics and Organization Management,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: vsg63@hotmail.com

The technological lag of Russia from economically developed countries, the low efficiency of using scientific and technical potential, noted by modern researchers, determine the relevance of the problem of intensive dissemination of advanced technologies. The effectiveness of technology transfer is determined, first of all, by an adequate organizational system focused on ensuring the process of creating innovations and their subsequent dissemination in the economy. In this regard, the considered problem of the impact of innovation infrastructure on the creation and diffusion of innovations in the context of solving the problem of developing an innovative economy is relevant.

Key words: innovation, innovation infrastructure, diffusion, technopark structures.

Понятие «диффузия инноваций» было рассмотрено в работе американского социолога Э. Роджерса «Диффузия инноваций», где в качестве ключевых моментов он выделил инновации, каналы коммуникации и время принятия решений по инновациям. Э. Роджерс назвал диффузией процесс, в ходе которого инновации распространяются в течение определенного периода времени между членами социальной системы через определенные каналы [1].

В отличие от других видов коммуникации для распространения инноваций необходима исключительная новизна передаваемой информации. Рассматривая распространение инноваций как процесс, Роджерс выделяет в нем пять этапов: знание; убеждение; решение; реализация и подтверждение.

Компоненты, роль и оценка влияния инновационной инфраструктуры на процессы создания и распространения инноваций представлены в работах Р.М. Нуреева [2], В.П. Мешалкина, Т.В. Какатуновой [3]. Р.М. Нуреев в своей работе систематизирует современные представления о составе инновационной инфраструктуры региона, в который входят в том числе бизнес-инкубаторы, технопарки, центры технологического трансфера, инновационно-технологические центры, центры коллективной эксплуатации, научно-исследовательские и координационные центры. В.П. Мешалкин, Т.В. Какатунова, учитывая тенденции развития информационно-коммуникационных технологий, ввели понятие виртуальной инновационной инфраструктуры в регионе и для ее элементов, которые позволяют привлекать ресурсы для активизации инновационной деятельности в удаленных регионах.

В ходе исследования был проведен анализ зарубежного опыта развития инновационной инфраструктуры, что позволило нам выделить следующие важнейшие компоненты для обеспечения эффективного функционирования национальных инновационных систем: передача знаний и технологий, внедрение инновационного продукта в производстве, финансовое обеспечение производства. Структура и состав компонентов национальной инновационной системы зависят от потенциала национальной экономики и имеющихся ресурсов, социокультурных параметров общества, поставленных стратегических целей, задач и приоритетов, традиций и особенностей национальных моделей управления инновационным развитием.

В настоящее время инновационная политика в разных европейских странах имеет свои особенности. Целью Европейского союза в области исследований и инноваций является более тесное сотрудничество между всеми странами ЕС в сфере реализации научно-технических программ. Создание единого научно-инновационного пространства ЕС является сложным из-за значительной дифференциации стран-участниц с точки зрения научно-технического потенциала, научно-технического прогресса, развития и инновационной деятельности. В то же время это инновационная деятельность, которая может обеспечить опережающее развитие стран или существенно ухудшить состояние их экономики в будущем. Для оценки инновационной деятельности в практике используется инновационный индекс (Summary Innovation Index, SII), учитывающий многие параметры и факторы инновационной активности.

Изучение мирового опыта позволяет утверждать, что определяющим фактором создания инновационной инфраструктуры, обеспечивающей диффузию и распространение инноваций, должно стать создание сетей центров малого биз-

неса (инновационный, научно-технический, инвестиционный). Благодаря этому будет показана возможность эффективного, комплексного использования ресурсов, построения механизмов их расширенного воспроизводства из созданного организационного материала и отдельных элементов системы поддержки малого предпринимательства.

В настоящее время, по данным портала «Национальный центр мониторинга инновационной инфраструктуры научно-технической деятельности и региональных инновационных систем», в России насчитывается около 100 центров трансфера технологий, 220 инкубаторов коммерческой деятельности, 84 технопарка и 3 технополиса. Наиболее благоприятные условия для диффузии инноваций в России обеспечиваются через систему бизнес-инкубации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Rogers E.M. (1962). Diffusion of innovations (1st ed.). – New York: Free Press.
2. Нуреев Р.М. На пути к пониманию институциональной природы инноваций // Журнал институциональных исследований. – 2017. – Т. 2. – № 4. – С. 16–24.
3. Мешалкин В.П., Какатунова Т.В. Современные технологии распространения инноваций в промышленности северных регионов России // Север и рынок: формирование экономического порядка. – 2018. – № 4 (55). – С. 54–64.

ВОПРОСЫ ПЕРЕХОДА В РОССИИ ОТ ТРАДИЦИОННОГО К ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОМУ КАПИТАЛУ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Нестеров А.А.

*К.э.н., доцент, профессор кафедры «Национальная и мировая экономика»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: nesterov_a_a_@mail.ru*

В тезисах рассматривается процесс превращения обычного, простого труда в сложный труд и далее в «интеллектуальный капитал». В связи с этим прослеживается логика перехода от сложного труда к интеллектуальному и человеческому капиталу, к двойственному подходу к их анализу с точки зрения содержания и социально-экономической формы, ставится вопрос о разграничении понятий «носитель» и «собственник» интеллектуального капитала, делается вывод, что признание и юридическое закрепление носителя и собственника очень важно с точки зрения получения относительно полной величины его стоимости в тех доплатах, которые ему полагаются за использование творческого труда. Поставлен вопрос о монопольной природе использования творческого труда со стороны его собственника и признании интеллектуальной «квазиренды» вознаграждения носителя и собственника интеллектуального потенциала.

Ключевые слова: простой и сложный труд, превращение сложного труда в интеллектуальный и человеческий капитал, формы вознаграждения творческого труда в виде интеллектуальной или квалификационной «квазиренды».

ISSUES OF TRANSITION IN RUSSIA FROM TRADITIONAL TO INTELLECTUAL CAPITAL IN DIGITAL CONDITIONS

Nesterov A.A.

*Candidate of Economics Sciences, Professor,
Department of National and World Economy,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: nesterov_a_a_@mail.ru*

The thesis of the report examines the process of transforming ordinary simple labour into complex labour and transforming the latter into “intellectual capital”. In this regard, the logic of the transition from complex labour to intellectual and human capital, and to a dual approach to their analysis in terms of content and socio-economic form is traced. The question of differentiating the concepts of “carrier” and “owner” of intellectual capital is posed, and it is concluded that recognition and legal fixing of the carrier and the owner is very important from the point of view of obtaining a relatively full amount of its value, and in those surcharges that are due to him for the use of creative work. The question is raised about the monopoly nature of the use of creative work by its owner, and the recognition of the intellectual “quasi rent” of reward for the bearer and owner of intellectual potential.

Key words: Simple and complex labour, the transformation of complex labour into intellectual and human capital, forms of remuneration of creative work in the form of intellectual or qualification “quasi-rent”.

В XX в. в западной экономической науке появилось понятие сначала человеческого, а затем и интеллектуального капитала. Резонно возникает вопрос, что же изменилось во второй половине XX в. и в первые 20 лет XXI века, когда живой труд стал представляться в науке в качестве особого капитала?

В экономической мысли развития труда во времена К. Маркса труд был представлен в виде рабочей силы как способности человека трудиться, созидать потребительные стоимости и одновременно как переменный капитал, создающий прибавочную стоимость для собственников, владеющих средствами производства. И вот этот переменный капитал неожиданно приобрел черты сначала человеческого, а затем интеллектуального капитала. Видимо, для этого перехода во второй половине XX и первой половине XXI в. были серьезные причины. Попробуем некоторые из них выяснить.

Во-первых, анализ нужно начинать с разных сторон природы любого работника. Во-первых, он должен обладать способностями к труду или рабочей силой, способной к созданию определенных потребительных стоимостей [1, с. 178]. Во-вторых, чтобы продавать свои способности к труду в качестве товара, работник «должен быть свободным собственником своей способности к труду, своей личности». В-третьих, для этого на рынке должны быть не только продавцы своих способностей, но и покупатели. Не будем касаться здесь природы самих покупателей. В-четвертых, работник, продавая свои способности, отчуждает их не навсегда, а лишь на определенное время, т. е. не отказывается от права собственности на них [1, с. 178]. В-пятых, собственник рабочей силы должен быть лишен возможностей продавать другие товары, необходимые для своего существования. А покупатель рабочей силы должен обладать средствами производства, необходимыми для использования рабочей силы.

Этих пять сторон работника должны вести нас от потребительных стоимостей, которые работник (продавец) способен создавать, к стоимости рабочей силы. Величина последней сводится к стоимости определенной суммы жизненных средств, необходимых работнику для воспроизводства себя и его семьи [1, с. 183–187]. Как известно, цена рабочей силы устанавливается в современных условиях при заключении контракта между ее продавцом и покупателем. Однако нужно иметь в виду, что с развитием общества цена рабочей силы возрастает, так как оно требует все более развитой и специфической рабочей силы, для которой требуется соответствующее образование, медицинское обслуживание и воспитание, которые входят в ее стоимость, а значит и в издержки, связанные со стоимостью рабочей силы.

В связи с развитием общества, с переходом к постиндустриальной экономике перед собственниками капитала встала проблема использования и приобретения не столько простой рабочей силы (репродуктивного труда), сколько сложной рабочей силы, которая была бы занята творческим трудом. В развитых странах мира быстрыми темпами идет переход к использованию сложного тру-

да работников, способных к получению знаний и к быстрому переучиванию, к самостоятельному овладению знаниями и использованию их в процессе трудовой деятельности. Кроме того, интеллектуально подготовленный работник, формирующийся на базе глобальных информационных сетей и интеллектуальных технологий, может не продавать свои способности к труду, а предлагать их по повышенной стоимости, и фирмы вынуждены конкурировать между собой за привлечение таких работников, предлагая им повышенную оплату. Об этом свидетельствуют данные об повышенных уровнях доходов в США и в развитых странах мира в зависимости от уровня получения высокого по качеству образования и даже количеству лет обучения. Даже в России, где повышенное профессиональное образование поощряется на практике не очень высокой оплатой труда, но и у нас статистика показывает, что в 2005–2013 гг. оплата труда работников с высшим профессиональным образованием, например, в 2013 году была в 1,6 раза выше, по сравнению с оплатой специалистов со средним профессиональным образованием [2, с. 74]. О более высокой оплате свидетельствуют и данные, приведенные на рисунке, например, врачей по сравнению с медсестрами, фельдшерами и фармацевтами в разных городах России, начиная с Москвы и заканчивая Казанью.



Различия в заплатах между работниками с высшим профессиональным образованием и средним медицинским образованием по шести городам России

Так, врач, например, в Москве получает заработную плату в 2,9 раза выше, чем фельдшер, и в 1,8 раза выше по сравнению с медсестрами, в Новосибирске соответственно, в 1,7 и 2,5 раза. Почти такая же картина наблюдается по Санкт-Петербургу, Красноярску, Нижнему Новгороду и Казани.

Казалось бы, в связи с требованиями современного постиндустриального производства к росту все более высокообразованной рабочей силы необходимо разобраться с превращением последней в интеллектуальный или человеческий

капитал. Однако и здесь пока наблюдается путаница. Одни говорят о превращении высокообразованного труда, а точнее его стоимости, в интеллектуальный капитал, другие – в человеческий капитал. Дело в том, что более квалифицированная и сложная рабочая сила, прежде чем стать капиталом, она должна создавать большую добавленную стоимость, если исходить опять-таки из теории К. Маркса, что капитал – это есть самовозрастающая стоимость. Это означает, что высококвалифицированный работник, если речь идет о превращении создаваемой им стоимости в капитал, должен создавать новую стоимость более высокого объема или более высокой по величине в сравнении с общественно нормальной стоимостью. Если этого нет, то нельзя говорить о каком-то интеллектуальном или человеческом капитале. Правда, о человеческом капитале заговорили на Западе значительно раньше, чем об интеллектуальном, хотя понятие «интеллект» более широкое, по сравнению с понятием «человеческий».

Понятие «интеллектуальный» образовано от слова «интеллект». В современном словаре иностранных слов слово «интеллект» (лат. *intellectus*) трактуется, как «ум, рассудок, разум; мыслительная способность человека» [3, с. 240], а слово «интеллектуальный» – относится к психической жизни человека, к разуму, интеллекту; духовному, умственному развитию, высокому уровню развития интеллекта». В толковом словаре русского языка С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой даются следующие определения этим понятиям: «интеллект – мыслительная способность – это умственное начало у человека»; «интеллектуальный – умственный, духовный; с высокоразвитым интеллектом» [4, с. 249].

Говоря об интеллекте относительно его значения в экономике, нужно отметить, что он является источником развития, движения, новых достижений, важной производительной силой. В процессе эволюции науки и техники, общество освобождает носителя интеллекта от физического труда, перенося его на машины, предоставляя тем самым человеку больше времени для умственной деятельности. Именно интеллект стал основой для перехода к новому информационному обществу и экономике знаний. Человек, получая из окружающей среды определенную долю физической, материальной энергии, способен преобразовать ее в интеллектуальную энергию. Интеллектуальная энергия является особым видом энергии, который невозможно описать законами термодинамики или физики, так как мыслительные способности людей не поддаются измерению, они практически безмерны и зависят только от физического состояния того или иного человека [5, с. 16–21].

Можно предположить, что качество и уровень человеческого интеллекта определяются системой процессов, заключенных в самом индивиде. Эти процессы включают в себя в форме опыта внутреннее знание данного человека о том, как познавать, мыслить и каким образом можно использовать эти знания. Тем самым в экономике формируется определенный уровень определенности и неопределенности. Поэтому задача эффективного управления интеллектуаль-

ностью заключается в возможности снять или снизить высокую долю неопределенности [6, с. 96]. Если понятие «Интеллектуальный капитал» шире понятия «Человеческий капитал», то следует, по мнению автора, признать человеческий капитал частью интеллектуального капитала, так как последний включает в себя не только интеллект в самом его содержании, но и за его пределами. Пока же интеллектуальный, как человеческий капитал, четко не определены, поэтому в литературе встречаются если не десятки и даже сотни его определений. Поэтому такой капитал можно назвать символическим [7, с. 368–369] или полусимволическим капиталом, или не совсем понятным, так как пока не ясно, какой доход приносит этот капитал, то ли в виде прибыли, то ли в добавленной стоимости, то ли еще в какой-то другой форме, и в какой форме происходит его оплата. Так, например, во многом остаются непонятными и формы вознаграждения за интеллектуальный капитал. Как, например, можно назвать оплату фирм, организаций и государства, применяемую ныне за ученые степени и ученые звания, за звания заслуженных работников культуры, образования, медицинского обслуживания, за звания заслуженных и простых мастеров в спорте? Одни считают, что интеллектуальная рента, другие – премия или доплата (правда, не понятно за что, прямо об этом не говорится, хотя часто говорят за ученую степень или ученое звание), третьи – вознаграждение, четвертые – повышенная заработная плата и т. д. Но ведь, если разобраться, то эти доплаты больше подходят под «квазиренду», которую впервые так метко назвал А. Маршалл [8, с. 135]. В этом плане должна быть у каждого образованного человека настольной книгой научная монография В.А. Супрун «Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке», в которой автор очень глубоко и всесторонне подошла к проблемам интеллектуального капитала [9].

Начнем с того, что в науке и практике до сих пор четко не определено различие между понятиями «носитель» и «собственник» интеллектуального капитала. Отсюда вытекает и то, что раз нет четкого юридического определения собственности на сложную рабочую силу для его носителя, то можно много говорить и писать об интеллектуальном капитале, но для общества все это слишком абстрактные понятия, мало привязанные к практике. А раз это так, то собственники физического капитала предприятий, могут использовать сложный труд, но никому и ничего не платить за него, рассчитавшись в конце месяца как за покупку обычной рабочей силы. Отсюда очень важно, особенно, для носителей интеллектуального капитала определиться в стране, в обществе с собственностью на интеллектуальные способности. «Таким образом, более закономерно, с экономической точки зрения, звучит вопрос: кем является работник в индустриальной экономике – носителем или собственником интеллектуального капитала» [9, с. 137] или тем и другим одновременно. Пока этот вопрос будет не решен однозначно, в России понятие интеллектуального капитала останется лишь на уровне разговоров. Поэтому, если рассматривать интеллект как эконо-

мическую категорию, то говоря о его содержании, нельзя абстрагироваться от его социально-экономической формы, которая определяется частной (личной) собственностью индивида на свой интеллект. Здесь важно подчеркнуть, что благодаря частной собственности на умственную мыслительную деятельность со стороны отдельно взятого человека, он является свободной личностью, независимой от устройства того или другого общества. Общество и его институты могут лишь пользоваться и распоряжаться мыслительными процессами отдельных людей, обещая взамен повышенные доходы, другие стимулы по сравнению с людьми, интеллект которых не развит или пока что «спит». Поэтому говорить о том, что собственником интеллектуальных способностей может быть отдельная компания или общество в целом, по мнению автора, вряд ли можно. Хотя компании и общество, в лице государства, могут объявить себя собственниками каких-то проектов и изготовленных по ним образцов, но только в том случае, если они купили (приобрели за деньги) мыслительные и умственные способности у их собственников, или создали проекты у себя на производстве, в сфере услуг, пригласив сюда творчески мыслящих людей, но опять-таки за повышенную оплату, то есть частично с квази рентой. То есть здесь просматривается снова элемент купли-продажи, связанный с собственностью на творческие способности интеллектуально развитого работника. Но на основе его компания, государство могут считать себя лишь сособственниками интеллектуального потенциала. Правда, собственники интеллектуальных способностей могут соглашаться на создание новых проектов, технологий и за какую-то привлекательную идею, волнующую на данном отрезке времени население страны (вспомним, не так в далекие времена строительства коммунизма, обеспечения страны самыми современными видами вооружений в интересах обеспечения безопасности СССР). Поскольку собственник с экономической точки зрения, представляет собой субъект отношений, складывающихся в обществе по поводу производства, распределения, обмена и потребления, то неотъемлемым свойством этих отношений является получение доходов от использования собственности ее владельцев [9, с. 136].

Как уже подчеркивалось и здесь существует огромная путаница, происходящая от того, что не определен точно собственник интеллектуальных способностей. По мнению автора, больше всего к определению доходов подходит «квази рента» или просто экономическая или квалификационная рента. Дело в том, что некоторые уже четко прописанные формы оплаты за степени и звания, за изобретательскую деятельность, за патенты, за лицензии, за различные рода ноу-хау, связаны с монопольным доходом, например, от использования земли, и многих других природных ресурсов. Так, например, плата за различные полезные для практики знания устанавливается исходя из того, что человек, получивший их, обладает монопольным правом на использование этих знаний, пока трудится на конкретном предприятии или организации. Как толь-

ко прекращается его трудовая деятельность, он как бы автоматически лишается этого права и получения соответствующего дохода. Понятно, что такую оплату можно назвать как угодно, но больше всего под это название подходит термин «квазирендита». Дело в том, как и в сельском хозяйстве, интеллектуальный капитал функционирует в монопольных условиях, если мы признаем в работнике интеллектуального труда собственника, поэтому нельзя отрицать в нем и монополию на его интеллектуальные способности, а значит и права на получение «квазиренды».

Таким образом, в теории человеческого и интеллектуального капитала еще много белых пятен, без устранения которых собственники реального капитала могут беспрепятственно эксплуатировать людей с высокими интеллектуальными способностями и не выплачивать достойную квалификационную «квазирендиту». В результате мы не заинтересуем творческих людей к развитию своих способностей и не будем находиться в группе развитых стран мира по использованию интеллектуального капитала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Маркс К. Капитал. Том 1. – М.: Изд-во политической литературы, 1978. – 907 с.
2. Нестеров А.А., Третьякова Т.И. Интеллектуальный потенциал: формы реализации, использования, измерения, получения дохода в виде интеллектуальной «квазиренды». – М.: Перо, 2018. – 134 с.
3. Современный словарь иностранных слов. – М.: Русский язык, 1992. – 740 с.
4. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений. – 4-е изд., доп. – М.: ООО «ТЕМП», 2006. – 944 с.
5. Нусратуллин В. Экономический анализ с позиции теории неравновесия // Общество и экономика. – 2004. – № 9. – С. 16–28.
6. Цыренова А.А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2006. – 176 с.
7. Долгин А.В. Экономика символического обмена. – М.: ИНФРА, 2006. – 632 с.
8. Маршалл А. Принципы политической экономии / Пер. с англ. – Т. 1. – М.: Прогресс, 1993. – 415 с.
9. Супрун В.А. Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке. – М.: КомКнига, 2006. – 192 с.

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА СПЕЦИФИКУ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕСТУПЛЕНИЙ И СПОСОБОВ ЗАЩИТЫ

Савоскина Е.В.

*К.э.н., доцент кафедры «Национальная и мировая экономика»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: savoskina@mail.ru*

Миннуллина А.Ю.

*К.э.н., доцент кафедры «Управление строительством и ЖКХ»
Тюменского индустриального университета,
г. Тюмень, Россия
E-mail: minnullinaay@yandex.ru*

Рассказывается о направлениях реализации основных проектов и национальных программ по развитию цифровой экономики в РФ; описываются экономические последствия влияния коронавирусной инфекции через цифровизацию всех рыночных институтов; приводятся доводы, доказывающие, что доходность от экономических преступлений на 25 % формируются за счет усиления роли цифровых технологий. Отдельное внимание в статье уделяется схемам организации экономических преступлений на основе социальных сетей, цифровой медицины, электронных бирж, платформ, новых типов бизнес-моделей, передачи денежных средств и информации через электронные системы.

Ключевые слова: экономический рост, цифровизация, экономические последствия, экономические преступления, меры и последствия.

THE IMPACT OF THE DIGITAL ECONOMY ON THE SPECIFICITY OF ECONOMIC CRIMES AND PROTECTION

Savoskina E.V.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of National and World Economy,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: savoskina@mail.ru*

Minnullina A.Yu.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Construction Management and Housing Utilities,
Tyumen Industrial University,
Tyumen, Russia
E-mail: minnullinaay@yandex.ru*

The article describes the directions of implementation of the main projects and national programs for the development of the digital economy in the Russian Federation; Describes the economic impact of coronavirus infection on the digitalization of all market institutions; arguments are given, proving that the return from economic crimes by 25 % is formed due to the strengthening of the role of digital technologies. The article pays special attention to

schemes of organization of economic crimes based on social networks, digital medicine, electronic exchanges, platforms, new types of business models, transfer of money and information through electronic systems.

Key words: economic growth, digitalization, economic consequences, economic crimes, measures and consequences.

Сегодня у нашей страны есть реальный шанс повысить свой потенциал, нарастив темпы экономического роста за счет реализации федеральных проектов и национальных программ. Государство создает условия институционального и инфраструктурного характера, по мере возможностей устраняет имеющиеся препятствия и ограничения для создания и развития высокотехнологических бизнесов. Работа ведется по следующим направлениям [1]:

- трансформация рынка труда и кадров;
- внедрение цифровых платформ работы с данными;
- обеспечение безопасности информационного взаимодействия государственных и общественных институтов;
- поддержка исследований в области инфраструктуры цифровых платформ;
- установление особого порядка разработки нормативно-правовых актов в рамках цифровизации.

К сожалению, сложились обстоятельства, связанные с распространением коронавирусной инфекцией. Они безусловно найдут отражение в динамике ожидаемых результатов в цифровой экономике и специфике экономических преступлений в этой области. По последним данным Всероссийской государственной телевизионной и радиовещательной компании и ведущего мультимедийного холдинга России – РКБ, экономические последствия приведут к сокращению мирового туризма, снижению доходности облигаций, хаос на фондовых рынках, снижение цен на нефть, сокращение сектора услуг, снижение производственной активности, понижение экономических прогнозов. В частности, по мнению ректора Высшей школы экономики Я. Кузьмина «это не шаг в пропасть, а путь к новой реальности», в его основе лежит цифровизация всех рыночных институтов [2]:

- перестраиваются ключевые общественные институты, университеты стремительно переходят на удалённое обучение;
- тенденция на удалённую занятость стала реальностью для всего мира, происходит радикальное изменение рынка труда;
- происходит упрощение организационных форм ведения бизнеса, выстраиваются новые бизнес – процессы, ориентированные исключительно на результаты труда;
- существенные цифровые изменения коснутся интернет-торговли, она полностью вытеснит схему работы торговых центров;
- здравоохранение ориентируется не на частную, а на публичную ответственность за жизнь и здоровье людей, получит активное развитие проекция «интернет тела»;

– получит новый толчок к развитию сфера образования на основ глобальных платформ МООС (массовых открытых онлайн-курсов), появятся вузы-интеграторы, цифровые технологии сделают образование менее формальным и более распределенным;

– все государства мира переориентируются с политики роста на политику устойчивости, где рост станет проблемой каждого отдельного человека, а устойчивость – задачей государства.

В 2000-х годах многие авторы считали, что между тенденциями социально-экономического развития и динамикой преступности нет прямой зависимости. Цифровизация экономических процессов меняет эту зависимость. С учетом связи цифровых технологий обменом информации через интернет и объёмом экономических преступлений и теневой экономики именно эти показатели можно использовать за репрезентативные индикаторы преступлений, совершаемых в цифровой экономике.

В научных трудах современных авторов понятие экономической преступности предстаёт как уникальная сфера действующей экономической системы, не отражаемая в официальной статистике, что функционирует она вне правового поля и не подлежит государственному учёту, представляя некую совокупность форм экономических отношений, позволяющих получать незаконные доходы [3, с. 741–745]. Далее необходимо перейти к оценке масштаба угроз. Доля теневого сектора в процентах к ВВП государства, уже много лет не падает ниже отметки в 40 %, при этом неформальное производство, организованное в рамках цифровых схем, которое не входит в этот процент, составляет ещё не менее 10 % ВВП («гаражные» производства, кешевые расчёты между продавцами и покупателями). В 2016 г., по данным Росфинмониторинга, экономические преступления затронули чуть более 14,8 млн человек, что составляет 20,50 % от общего числа работающих в экономике страны [4]. По данным аналитиков РА-ЭК, мобильная экономика составляет 3,7 % ВВП – \$48,2 млрд 19 % от ВВП формируют интернет-зависимые рынки. Анализируя объём экономических преступлений с 2013 по 2019 года, можно сделать вывод, что динамика числа активных абонентов фиксированного доступа сети Интернет обуславливает динамику объёма доходов преступных схем на 85,58 % [5, с. 139]. Можно говорить, что доходность от экономических преступлений на 25 % формируются за счёт усиления роли цифровых технологий.

Нельзя отрицать того факта, что на современном этапе цифровизации экономики России рост легальной цифровой экономики сопровождается ростом теневых и криминальных схем. По мнению информационных агентств, научных исследований Т. Рамазанова, И.К. Ларионов и др., статистических данных можно говорить, что развитие влияние цифровой экономики привело к росту экономических преступлений на от 7,0 до 9,0 трлн руб. по состоянию на начало 2018 год, что составляет около четверти от общего объёма теневой экономики. Сейчас количе-

ство теневых экономических схем, поражает воображение, к таковым можно отнести: незарегистрированную самозанятость, мнимые сделки, создание фирм-однодневок, множество форм незаконного обналичивания денежных средств и способов неуплаты налогов, перепродажа акций и создание офшоров, страховые махинации, серые и черные схемы оплаты труда [5, с. 140]. Рассмотрим некоторые из них, формируемые за счёт цифровизации экономических отношений.

Перевод схем взаимодействия в электронную форму и усиление роли интернета в экономических отношениях общества влечет за собой организацию преступлений на основе социальных сетей и других интернет-контентов, в том числе цифровой медицины, электронных бирж, платформ, новых типов бизнес-моделей, передаче денежных средств и информации через электронные системы. Разберём некоторые из них более детально.

1. Социальные сети – это «хранилище» частной, в том числе и юридической информации. На её основе формируются схемы экономических преступлений в области грабежей и краж, мошенничества. Распространение заведомо ложной информации экономического содержания приносит огромный финансовый ущерб компаниям и индивидуальным предпринимателям, брендам. Распространение клеветы портит деловую репутацию, наносят серьёзный финансовый ущерб производителям [6, с. 148-149].

2. Интернет-ресурсы – это открытые площадки для хайпов и финансовых пирамид. Создаётся сайт и/или дается объявление о прибыльном проекте, под который собираются средства. В результате происходит утечка данных авторизации, что приводит к компрометации данных доступа ко всем интернет-ресурсам, в результате потеря денежных средств и кража банковской информации.

3. Несмотря на большое количество положительных моментов, цифровая медицина тоже является основой появления новых мошеннических схем: подтасовка диагностических алгоритмов, консультирование через сайты медицинских услуг, ошибочные заключения в соответствии с неверной загруженной информацией, все это организуется на базе новых цифровых технологий и приводит к получению дополнительных денежных вознаграждений.

4. Простой доступ к рынку услуг через интернет-платформы ведет к разрушению традиционных схем ведения бизнеса, включающих в себя большое количество посредников. Их выведение из бизнеса приводит к уменьшению количества хозяйствующих субъектов, которые тоже поносили доход государству, финансовым потерям в отраслях с традиционной моделью так как они не выдерживают конкуренцию, увеличивается приток безработных, происходит рост продаж запрещённых товаров, товаров низкого качества. Увеличивается количество спекулятивных схем, выстроенных на использовании криптовалют и виртуальных товаров.

5. Цифровизация экономических отношений образует проблемные зоны для формирования новых схем ухода от налогов и занижения налогооблагаемых доходов [7, с. 298–299]:

В целях снижения суммы уплачиваемых налогов некоторые компании оформляют права внеоборотные активы на аффилированные предприятия, зарегистрированные в офшорных юрисдикциях.

По мнению сотрудника юридической фирмы Advice House & Partners существуют все предпосылки для образования новой услуги – «оффшорный покупатель». Субъект налогообложения, являющийся резидентом государства со льготным налогообложением, может оформлять покупку актива (лицензию) на себя, а не резиденту предоставлять право пользования в обмен на виртуальную валюту или «безвозмездный» денежный перевод.

Сейчас в цифровом пространстве существуют проблемы налогообложения, касающиеся определения местонахождения конечного потребителя электронных услуг.

Электронное декларирование породило новую схему мошенничества – «человек, имеющий ключ электронной подписи, подаёт налоговые декларации за нескольких налогоплательщиков», за ней подаётся уточнённая декларация, в результате автоматизированная система делает вывод, что налог уплачен.

Сейчас ресурсов для регулирования цифровых процессов в РФ вполне достаточно, остаётся лишь разработать комплекс мер, способных осуществить борьбу с преступлениями которые генерируются на базе цифровой экономики. Изначально, необходимо формирование добросовестной конкуренции, а также работы над совершенствованием деятельности Федеральной антимонопольной службы РФ. Следующим этапом будет формирование прозрачной финансово-хозяйственной деятельности предприятий всех форм собственности и внедрение BEPS.

Государство уже приняло большое количество мер, направленных на разработку и внедрение программного обеспечения, усиливающего связь государства и частных лиц, организаций. В этом аспекте разработанные дорожные карты развития сквозных цифровых технологий: «Квантовые технологии», «Новые производственные технологии», «Системы распределённого реестра», «Технологии беспроводной связи», «Компоненты робототехники и сенсорики», «Технологии виртуальной и дополненной реальности» должны к 2014 году дать совокупность эффектов в технологическом лидерстве, экономическом развитии, социальном прогрессе. В ходе анализа этапов реализации дорожных карт можно будет точно разрабатывать меры, направленные на устранение проблем и избежание рисков в каждом направлении карт.

Говоря об информационных мерах, стоит отметить высокую эффективность «осведомлённости общественности». Проведение мероприятий, направленных на ознакомление с проблемами работы в сетевом пространстве, создание учебных платформ, аналогичных платформам «Финансовой грамотности» тоже окажет позитивное влияние на снижение роста преступности [8, с. 246].

Цифровая экономика меняет привычные формы и методы ведения хозяйственной жизни по всему миру. Развитие современного информационного общества невозможно без развития отраслей цифровой экономики, причём в краткосрочной

перспективе. В условиях современного глобального рынка цифровизации отраслей экономики приведёт к ускорению процессов обмена, продажи и оказания услуг [9, с. 580]. Появится возможность оптимально распределять ресурсы, особенно информационные. Нельзя не согласиться с мнением Вдовина С.А., Убоженко Е.В., Лобанова Е.И., что существующее разнообразие подходов к организации и использованию глобальной информационной среды приведёт к формированию совершенно новой экономики и формам экономических преступлений, совершаемых с использованием высоких технологий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/>
2. Seldon.News / Социальная политика / Мир может гордиться цифрами падения ВВП – Кузьминов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/226780849>
3. Ищенко Е.П., Кручинина Н.В. Преступления, совершаемые с использованием высоких технологий // Всероссийский криминологический журнал. – 2019. – Т. 13. – № 5. – С. 740–746.
4. Теневая экономика в России составила 20 % ВВП страны / Редакция Forbes [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/biznes/372659-tenevaya-ekonomika-v-rossii-sostavila-20-vvp-strany>.
5. Егоров А.Ю. Трансформация теневой экономики России в условиях развития цифровых технологий // Труды ВЭО России. – 2019. – Т. 217. – № 6. – С. 297–310.
6. Грачева Ю.В., Коробеев А.И., Маликов С.В., Чучаев А.И. Уголовно-правовые риски в сфере цифровых технологий: проблемы и предложения // Lex russica. – 2020. – Т. 73. – № 1. – С. 145–159. – DOI: 10.17803/1729-5920.2020.158.1.145-159.
7. Рамазанов Т. Некоторые аспекты налогообложения в цифровой экономике // Вестник университета имени О.Е. Кутафина. – 2016. – № 6. – С. 137–141.
8. Капмар В.В. Цифровая экономика – Новая реальность развития современной экономики // Актуальные проблемы и тенденции развития современной экономики: материалы международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 245–247.
9. Вдовин С.А., Убоженко Е.В., Лобанова Е.И. Опыт, проблемы и перспективы стратегий развития цифровой экономики в России и за рубежом // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 9. – № 1А. – С. 573–582.

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР СОСТОЯНИЯ ДОХОДНО-РАСХОДНОЙ ЧАСТИ КОНСОЛИДИРОВАННОГО БЮДЖЕТА Г.О. САМАРА

Харитоновна Е.А.

*К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: hlena2002@yandex.ru*

В статье проводится аналитический обзор доходов и расходов консолидированного бюджета городского округа Самара за 2018–2019 годы.

Ключевые слова: консолидированный бюджет, анализ, доход, расход, финансы, затраты.

ANALYTICAL REVIEW OF THE STATE OF THE REVENUE-GENERATING PART OF THE CONSOLIDATED BUDGET OF THE CITY OF SAMARA

Kharitonova E.A.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: hlena2002@yandex.ru*

The article provides an analytical review of revenues and expenditures of the consolidated budget of the Samara city district for 2018–2019.

Key words: consolidated budget, analysis, revenue, expenditure, Finance, costs.

Денежная и финансово-кредитная системы – те сектора экономики, где наиболее эффективно работают рыночные механизмы. Финансовая система региона оказывает существенное воздействие на рост ВВП и его главную часть – национальный доход, на развитие предприятий и отраслей народного хозяйства и положение широких слоев населения [1].

Проанализировав данные о доходной части консолидированного бюджета за 2018-2019 гг. (касаемо налоговых и неналоговых доходов), полученные с официального сайта администрации г.о. Самара, мы видим, что на 2019 год было назначено 3500000 млн руб. При этом доходная часть бюджета была пополнена на 186281000 млн руб. [3]. В процентном соотношении план был выполнен на 527 % от первоначально заданной суммы.

За 2018 год доходная часть составила 179766000 млн руб., что означает повышение на 3,62 %.

По сравнению с 2018 годом увеличились такие статьи доходов бюджета, как: налоги на товары, услуги, реализуемые на территории РФ (19960000 млн руб.

против 17737000 млн руб., рост на 12,53 %); налоги на совокупный доход (9539000 млн руб. против 8369000 млн руб., рост на 13,97 %); государственная пошлина (1027000 млн руб. против 993000 тыс. руб., рост на 3,45 %); доходы от использования имущества, находящегося в государственной и муниципальной собственности (4891000 млн руб. против 3761000 млн руб., рост на 30,04 %); штрафы, санкции, возмещение ущерба (3121000 млн руб. против 2923000 млн руб., рост на 6,79 %); платежи при использовании природных ресурсов (346000 тыс. руб. против 329000 тыс. руб., рост на 5,19 %); доходы от оказания платных услуг и компенсации затрат государства (268000 тыс. руб. против 227000 тыс. руб., рост на 17,89 %); прочие неналоговые доходы (158000 тыс. руб. против 115000 тыс. руб., рост на 37,94 %) [2].

По сравнению с 2018 годом уменьшились такие статьи доходов бюджета, как: налоги на имущество (26898000 млн руб. против 27944000 млн руб., снижение на 3,73 %); задолженность и перерасчеты по отмененным сборам, налогам и иным обязательным платежам (54000 тыс. руб. против 147000 тыс. руб., снижение на 36,73 %); доходы от продажи материальных и нематериальных активов (822000 тыс. руб. против 1067000 тыс. руб., снижение на 23 %); административные платежи и сборы (2002 тыс. руб. против 3003 тыс. руб., снижение на 33 %).

Безвозмездные поступления на 2019 год были назначены на сумму 29331000 млн руб., что на 5,94 % меньше, чем было получено по окончании календарного года. В статью доходов бюджета поступило 27590000 млн руб.

За 2018 год доходная часть составила 19198000 млн руб., что означает повышение на 43,71 %.

Анализ расходов по общегосударственным вопросам показал, что на 2019 год назначено 13935000 млн руб. При этом расходная часть бюджета составила 13181000 млн руб. В процентном соотношении расходы были на 6 % меньше первоначально заданной суммы.

За 2018 год расходная часть составила 13572000 млн руб., что означает уменьшение на 3 %.

По сравнению с 2018 годом уменьшились такие статьи расходов бюджета, как: национальная оборона (58230 тыс. руб. против 66500 тыс. руб., уменьшение расходов на 4,24 %); национальная безопасность и правоохранительная деятельность (2133000 млн руб. против 2772000 млн руб., уменьшение расходов на 8,63 %); обслуживание государственного (муниципального) долга (4127000 млн руб. против 4734000 млн руб., уменьшение расходов на 7,05 %) [2].

По сравнению с 2018 годом увеличились такие статьи расходов бюджета, как: национальная экономика (45129000 млн руб. против 32342000 млн руб., увеличение расходов на 39,54 %); жилищно-коммунальное хозяйство (12834000 млн руб. против 11744000 млн руб., увеличение расходов на 9,28 %); охрана окружающей среды (1260000 млн руб. против 267000 тыс. руб., увеличение расходов на 71 %); образование (52466000 млн руб. против

48382000 млн руб., увеличение расходов на 8,44 %); культура, кинематография (6183000 млн руб. против 5601000 млн руб., увеличение расходов на 130,39 %); здравоохранение (15080000 млн руб. против 11958000 млн руб., увеличение расходов на 26,10 %); социальная политика (45481000 млн руб. против 42903000 млн руб., увеличение расходов на 6 %); физическая культура и спорт (8021000 млн руб. против 7637000 млн руб., увеличение расходов на 5 %); средства массовой информации (502000 тыс. руб. против 467000 тыс. руб., увеличение расходов на 7,57 %) [2].

Сравнивая бюджеты 2019–2018 гг., делаем вывод, что доходы в 2019 г. увеличились по таким статьям бюджета, как налоги на товары и услуги; налоги на совокупный доход; государственная пошлина; доходы от использования имущества, находящегося в государственной и муниципальной собственности; штрафы, санкции, возмещение ущерба; платежи при использовании природных ресурсов; доходы от оказания платных услуг и компенсации затрат государства; прочие неналоговые доходы. Уменьшение же доходов произошло по следующим статьям бюджета: налоги на имущество; задолженность и перерасчеты по отмененным сборам, налогам и иным обязательным платежам; доходы от продажи материальных и нематериальных активов; административные платежи и сборы.

В 2019 г. в сравнении с 2018 г. уменьшились такие статьи расходов бюджета, как национальная оборона; национальная безопасность и правоохранительная деятельность; обслуживание государственного (муниципального) долга. Увеличение произошло по таким статьям расходов бюджета, как национальная экономика; ЖКХ; охрана окружающей среды; образование; культура, кинематография; здравоохранение; социальная политика; физическая культура и спорт; СМИ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. «Бюджетный кодекс Российской Федерации» от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 25.05.2020).
2. <https://base.garant.ru/73195522/#friends>
3. <http://samara.ifinmon.ru/analiticheskie-otcheti/analiz-ispolneniya-konsolidirovannogo-budgeta/>

АНАЛИЗ МЕТОДОВ ВЫЯВЛЕНИЯ И МИНИМИЗАЦИИ КАДРОВЫХ РИСКОВ В ХЛЕБОПЕКАРНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Гибштейн А.А.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»

г. Самара, Россия

E-mail: angelinka.aaa@mail.ru

Бобылев И.А.

К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»

г. Самара, Россия

E-mail: bob-ily@yandex.ru

Перевозчиков В.А.

К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»

г. Самара, Россия

Научный руководитель – Калмыкова О.Ю.

К.п.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: oukalmiykova@mail.ru

Проведен анализ хлебопекарной промышленности в России, выявлены причины снижения потребления хлеба и вследствие этого конкурентоспособности на рынке. Одной из главных причин неэффективной работы предприятий являются неквалифицированные кадры. От сотрудников требуют выполнения задач, которые не входят в их компетенцию, что зачастую приводит к кадровым рискам. Приведены методы выявления кадровых рисков в организации, их минимизации и устранения.

Ключевые слова: хлеб, хлебобулочные изделия, хлебопекарная промышленность, кадры, кадровые риски, рынок, конкурентоспособность.

ANALYSIS OF METHODS FOR DETECTION AND MINIMIZATION OF PERSONNEL RISKS IN THE BAKERY INDUSTRY

Gibshtein A.A.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

Bobylev I.A.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Department of Economics and Organization Management,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: bob-ily@yandex.ru

Perevozchikov V.A.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia*

Scientific supervisor – Kalmykova O.Yu.

*Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: oukalmiykova@mail.ru*

This paper analyzes the baking industry in Russia and identifies the reasons for the decline in bread consumption and, as a result, competitiveness in the market. One of the main reasons for the inefficient operation of enterprises is unskilled personnel. Employees are required to perform tasks that are not within their competence, which often leads to personnel risks. For this reason, methods were presented to identify personnel risks in the organization, minimize them and eliminate them.

Key words: bread, bakery products, bakery industry, personnel, personnel risks, market, competitiveness.

Кадровые риски – это риски, связанные с вероятностью реализации угроз, исходящих от людей. Большинство предприятий не оказывают должное внимание кадровым рискам при анализе спада эффективности работы и прибыли.

В данной работе был проведен анализ хлебопекарной промышленности в России и представлены методы, связанные с устранением и минимизацией кадровых рисков на рассматриваемых предприятиях.

В работе Э.Г. Ваниной и К.С. Николаевой «Тенденции рынка хлебобулочных изделий в Самарской области» представлен анализ развития хлебопекарной промышленности в Самарской области. По итогам данной работы можно сделать вывод о том, что производство хлеба сократилось в 4 раза по Самарской области вследствие того, что у жителей города и области значительно снизился спрос на данную продукцию. Из-за снижения спроса произошло массовое закрытие мелких пекарен, которые либо завышали цену на продукцию из-за выпуска премиального сегмента, либо наоборот – снижали цену за счет сокращения технологического процесса и использования муки низшего сорта, что повлекло за собой мало заинтересованность у потребителей. На данный момент времени 80 % хлеба производят крупные предприятия. То есть, несмотря на спад потребления хлеба, хлебные заводы так же работают в обычном режиме и пытаются заинтересовать потребителя новой продукцией и повышенным качеством [1].

В статье Солдаткиной О.В. «Система управления хлебопекарным предприятием» с помощью системного подхода были рассмотрены предприятия хлебопекарной промышленности и выявлены такие проблемы, как: ухудшение эко-

номических показателей и снижение эффективности функционирования предприятий отрасли. Многие предприятия построены еще в СССР и на них не менялось оборудование и технология приготовления с тех времен. Поэтому предприятия, работая в условиях износа, выпускают продукцию по завышенной цене из-за высоких энергозатрат при производстве и пониженного качества по причине того, что нет квалифицированного персонала для усовершенствования технологии производства хлеба. Вследствие этого в России была предложена программа, направленная на развитие хлебопекарной промышленности. Но сложно работать в рамках этой программы, если внутри предприятия не происходят изменения. Поэтому автор данной статьи предлагает систему управления для предприятий хлебопекарной промышленности.

Она включает в себя: формулирование миссии, изучение факторов внешней среды и прогноз влияния их на деятельность предприятия, определение внутренних связей между целями предприятия, формирование стратегических целевых показателей, определение желательных значений показателей, внедрение стратегического планирования на предприятие, контроль выполнения планов, принятие решения по исключению «слабых мест» и затем, запуск обратного процесса. Благодаря данной системе управления можно повысить конкурентоспособность данных предприятий на рынке и исключить распространенные факторы, влияющие на банкротство хлебопекарных предприятий [2].

Авторы Корзун Л.Н. и Гуров В.А. в своей работе «Сущность и виды эффективности функционирования предприятий хлебопекарной промышленности» представили основные понятия и классификации эффективности. Но они не отражали работу предприятия именно хлебопекарной промышленности. Поэтому на основе всех изученных понятий, определений и классификаций, была предложена матрица эффективности и понятие эффективности функционирования предприятий хлебопекарной промышленности, которое представлено, как экономическая категория, определяемая как отношение эффекта, результата к затратам, расходам, обеспечившим его получение, обусловленная уровнем развития производительных сил и характером производственных отношений, наличием институциональных, технико-технологических, ассортиментно-продуктовых, маркетинговых, организационно-экономических, сырьевых, кадровых проблем в отрасли [3].

В статье «Рынок хлеба и хлебобулочной продукции» Бельская О.В., Лукьянова И.Н., Петрова Н.В. проведен анализ положения хлебопекарной промышленности в России. На данный момент времени сильно снижается спрос на потребление хлеба, из-за этого крупные заводы добавляют добавки в изделия, что приводит к снижению качества и еще большему снижению спроса. Причиной этого служит менее гибкий процесс технологии приготовления хлеба. Поэтому сейчас на рынке конкурентами служат мелкие пекарни, которые в этом плане с легкостью могут подстраиваться под спрос и уменьшать себестоимость вы-

пуска небольших партий продукции. Из приведенного анализа можно сделать выводы, что перед крупными предприятиями стоит сложная задача по удержанию цен на одном уровне с конкурентами. Чтобы достичь этого результата, необходимо создать условия оптимизации издержек производства и контролировать надбавки в цене на рынке в данном сегменте [4].

В работе Алексеевой Н.А. «Состояние и направления развития предприятий хлебопекарной промышленности в России» представлен SWOT-анализ сильных и слабых сторон, угроз и возможностей состояния хлебопекарной отрасли. Сильные стороны хлебопекарной отрасли связаны со значительными масштабами и разнообразием рынков, наличием современных производственных мощностей, крупных сильных организаций, развитых вспомогательных производств. Слабые стороны организации хлебопекарной отрасли обусловлены несовершенством механизма государственного регулирования, низкими стимулами к модернизации, дефицитом отдельных видов сырья. Рыночные возможности хлебопекарной отрасли заключаются в дальнейшем расширении внутреннего рынка, росте потребления европейских хлебобулочных изделий. Рыночные угрозы хлебопекарной отрасли обусловлены усилением давления торговых сетей, замедленным развитием сырьевой базы, отсутствием стратегии развития хлебопекарной отрасли. Благодаря такому анализу автор предлагает принять ряд мер по устранению негативных факторов, чтобы продолжала развиваться конкуренция на рынке и происходило укрепление хлебопекарной отрасли [5].

В статье «Проблемы развития хлебопекарной отрасли России в условиях продэмбарго» автор Величко А.Н. рассматривает проблемы, связанные с желанием производителей снизить расходы, чтобы эффективно конкурировать на рынке. На данный момент времени мало оборудования, которое тщательно очищает зерно от примесей, но при этом, цены на зерно значительно выросли, если сравнивать с прошлыми годами. Поэтому производители в хлебопекарной отрасли принимают решение экономить на оборудовании, качественном сырье и квалифицированных кадрах. Это связано с тем, что в России нет полноценных программ, которые бы контролировали развитие хлебопекарной промышленности [6].

В работе «Совершенствование методики оценки финансовой устойчивости хлебопекарных организаций» автор Блохина И.М. представляет несколько определений финансовой устойчивости в экономике и на их основе дает свое определение, которое применимо именно к хлебопекарной отрасли. Данное понятие отражает стабильную финансово-хозяйственную деятельность, характеризующуюся стабильным объемом заказов и продаж, своевременным поступлением выручки от продажи продукции, дающей возможность отвечать по своим обязательствам. На примере нескольких организаций, автор дает расчёты и рекомендации, чтобы в реальной деятельности сохранить финансовую устойчивость. Также в данной работе представлены причины, по которым организации

не устойчивы и не эластичны к изменениям рынка, что зачастую приводит к их банкротству и пути их устранения [7].

Симонов С.Ю. в своей работе «Современное состояние инновационной деятельности на предприятиях хлебопекарной отрасли» раскрывает проблему внедрения инновационных решений в производстве хлеба. В хлебопекарной промышленности стоит задача не дать иностранным продуктам заполнить рынок и заменить отечественную продукцию. Для этого нужно современное оборудование, новые технологии приготовления хлеба и квалифицированные кадры. Для того, чтобы достичь желаемого результата, автор приводит статистику вложений финансов в инновационную деятельность в хлебопекарной промышленности, которые выделены на данный момент времени и дает рекомендации, как улучшить ситуацию в данной отрасли. В этой области более активным должно быть воздействие государства на зерновой рынок путем формирования и осуществления многопрофильной государственной политики регулирования через взаимосвязанную и скоординированную систему экономических, организационных, инновационных, правовых и других видов деятельности, создание эффективных и прозрачных инструментов регулирования зернового рынка на федеральном и региональных уровнях [8].

В работе «Современное состояние рынка хлебобулочных изделий» авторы Антинескул Е.А. и Ясырева А.А. проанализировали рынок хлебопекарной промышленности за 6 лет. По представленным данным можно сделать вывод, что значительно сократилось потребление хлеба. Это связано с расширением потребительской корзины и с увеличением цен на качественную продукцию. В связи с этим, предприятия начали производить потоковую продукцию низкого качества, из-за чего у населения появляются ряд заболеваний. Также крупные хлебозаводы значительно уступают мини-пекарням по ассортименту. Все же на данный момент времени потребление хлебной продукции населением имеет положительную динамику. Можно предположить, что в последующие годы успеха достигнут те производители, которые в полной мере будут соответствовать ожиданиям покупателей и выпекать качественный и полезный хлеб и хлебобулочные изделия [9].

Авторы Богданова О.В., Алексеева Л.В. и Петрова А.А. в работе «Современное состояние и тенденции развития российского рынка хлеба и хлебобулочных изделий» представлен сравнительный анализ рынка хлебопекарной промышленности за несколько лет. Из представленных данных следует вывод, что произошло значительное сокращение потребления хлеба среди населения. Это связано не только с тем, что расширилась потребительская корзина и увеличились цены на хлеб, но и с тем, что потребители стали больше внимания уделять продукции с различными добавками, которые влияют на вкусовые характеристики и здоровое питание. В связи с этим, большие хлебозаводы значительно отстают от ассортимента мини-пекарен, которые более эластичны к вы-

бору потребителя. Авторы предлагают рекомендации по решению данной проблемы – необходимо провести модернизацию хлебопекарной промышленности, которая позволит расширить ассортимент вырабатываемой продукции, повысить пищевую и биологическую ценность хлебобулочных изделий, снизить удельный расход энергоресурсов на единицу выпускаемой продукции [10].

На основе представленных работ можно сделать вывод, что главная проблема развития и устойчивости хлебопекарной промышленности в России связана с недостатком оборудования, новыми технологиями и квалифицированными кадрами.

Чтобы оставаться конкурентоспособными на рынке, организации зачастую требуют от своих сотрудников невыполнимых задач, что ведет напрямую к кадровыми рискам.

Нечаева Е.С. в своей работе «Анализ и прогнозирование кадровых рисков в организациях» приводит ряд инструментов, с помощью которых можно выявить возникновение кадровых рисков в организации [11]. Более того, автор работы доказывает необходимость проведения различных мероприятий для устранения кадровых рисков. В большинстве случаев руководитель организации не считает нужным уделять должного внимания кадровым рискам и тем более заниматься их финансированием. Но на практике замечается, что возникающие проблемы в организации часто напрямую связаны с персоналом, который там работает. Автор работы замечает, что целесообразнее проводить малозатратные мероприятия по идентификации рисков в системе управления персоналом, путем мотивации сотрудников, проведения мониторингов и опросов, связанных с условием труда и лояльностью персонала, чтобы затем предотвратить более существенные проблемы в организации. Эти мероприятия направлены на исследование рискообразующих факторов, выявленных для определенной сферы занятости, показателей повышения возникновения кадровых рисков и на проведение анализа кадрового профиля персонала для выявления группы сотрудников, которые могут повлиять на возникновение рисков в организации.

Кузнецова М.Е. в исследовании на тему «Формализация управления кадровыми рисками» разработала кодификатор рисков, при котором каждый риск имеет условное обозначение для удобного поиска и идентификации риска [12]. Благодаря такой разработке руководители смогут на ранних этапах возникновения рисков с помощью различных инструментов предотвратить нанесение ущерба организации. Далее автор проводит анализ возникновения рисков на конкретном примере и с помощью кодификатора выявляет необходимые меры по минимизации и управлению риска.

Кузнецова Н.В. в своей работе «Управление кадровыми рисками современной организации» справедливо отметила, что в основе многих исследований по управлению кадровыми рисками нет конкретики по их предотвращению, и вследствие этого на основе публикаций авторов, занимающихся подобной проблемой,

было предложено проводить в организациях риск-ориентированный анализ, который включает в себя оценку уровня развития системы управления персоналом, анализ службы управление персоналом и оценку эффективности системы управления, также в качестве инструментов оценки кадровых рисков было предложено использование карты рисков, которая составляется с помощью оценки их вероятности и значимости и программа кадрового риска-менеджмента, предназначенная для устранения и минимизации критических рисков [13].

Благодаря применению методов, представленных в анализируемых работах, можно на ранних этапах выявить возникновение кадровых рисков и сформировать политику по их минимизации и устранению. Удовлетворенность персонала в организации влечет за собой повышение эффективности работы и, вследствие этого, конкурентоспособности на рынке.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ванина Э.Г., Николаева К.С. Тенденции рынка хлебобулочных изделий в Самарской области // Региональная экономика. – 2015. – № 6. – С. 47–53.
2. Солдаткина О.В. Система управления хлебопекарным предприятием // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2015. – № 8. – С. 134–140.
3. Корзун Л.Н., Гуров В.А. Сущность и виды эффективности функционирования предприятий хлебопекарной промышленности // Актуальные проблемы развития хозяйствующих субъектов, территорий и систем регионального и муниципального управления. – 2016. – С. 93–98.
4. Бельская О.В., Лукьянова И.Н., Петрова Н.В. Рынок хлеба и хлебобулочной продукции // Известия Великорусской Государственной Сельскохозяйственной академии. – 2016. – № 1. – С. 39–44.
5. Алексеева Н.А. Состояние и направления развития предприятий хлебопекарной промышленности в России // Наука и образование: новое время. – 2016. – № 4. – С. 4–7.
6. Величко А.Н. Проблемы развития хлебопекарной отрасли России в условиях продэмбарго // Новая наука: опыт, традиции, инновации. – 2016. – № 9. – С. 117–119.
7. Блохина И.М. Совершенствование методики оценки финансовой устойчивости хлебопекарных организаций // Научный журнал КубГАУ. – 2017. – № 132. – С. 1188–1198.
8. Симонов С.Ю. Современное состояние инновационной деятельности на предприятиях хлебопекарной отрасли // Актуальные проблемы и перспективы развития бизнеса. – 2018. – С. 280–285.
9. Антинескул Е.А., Ясырева А.А. Современное состояние рынка хлебобулочных изделий // Аллея науки. – 2019. – № 2. – С. 222–226.
10. Богданова О.В., Алексеева Л.В., Петрова А.А. Современное состояние и тенденции развития российского рынка хлеба и хлебобулочных изделий // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2019. – № 2. – С. 167–174.
11. Нечаева Е.С. Анализ и прогнозирование кадровых рисков в организациях // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2013. – № 1-1. – С. 145–154.
12. Кузнецова М.Е. Формализация управления кадровыми рисками // Науковедение. – 2016. – № 3 (34). – С. 42.
13. Кузнецова Н.В. Управление кадровыми рисками современной организации // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2013. – № 7 (98). – С. 94–100.

ОЦЕНКА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ПО ПЕРЕСЕЛЕНИЮ ГРАЖДАН ИЗ АВАРИЙНОГО ЖИЛИЩНОГО ФОНДА НА ПРИМЕРЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Дементьева А.Д.

Студент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»

г. Самара, Россия

E-mail: alena378lol@yandex.ru

Научный руководитель – Трубчанинова Е.А.

К.э.н., доцент кафедры «Экономика строительства и недвижимости»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»

г. Самара, Россия

Выявлены основные причины, препятствующие реализации программ по переселению граждан из ветхого и аварийного жилья на территории Самарской области в полной мере. Для этого рассмотрены теоретические аспекты понятий аварийного и ветхого жилья. Произведен анализ мер, предпринятых Самарской областью для разрешения данной проблемы. Также на основе анализа дана оценка эффективности реализации принятых на территории Самарской области программ по переселению граждан из аварийного жилищного фонда.

Ключевые слова: ветхое и аварийное жилье, жилищный фонд, адресная программа по переселению граждан.

EVALUATION OF THE IMPLEMENTATION OF RESETTLEMENT PROGRAMS FOR CITIZENS FROM EMERGENCY HOUSING FUND ON THE EXAMPLE OF SAMARA REGION

Dementyeva A.D.

Student

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: alena378lol@yandex.ru

Scientific supervisor – Trubchaninova E.A.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Department of Construction and Real Estate Economics,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

The paper identifies the main reasons preventing the implementation of programs for relocation of citizens from dilapidated and emergency housing in Samara region to the full extent. For this purpose the theoretical aspects of notions of emergency and dilapidated housing are considered. The analysis of measures taken by Samara region to solve this problem is made. On the basis of the analysis, the efficiency of implementation of the programs on resettlement of citizens from the emergency housing stock adopted in the territory of the Samara region is assessed.

Key words: dilapidated and emergency housing, housing stock, the address program on resettlement of citizens.

На сегодняшний день сотни тысяч россиян по-прежнему вынуждены проживать в непригодных домах. Ветхий и аварийный жилищный фонд не только меняет внешний облик городов в худшую сторону и не позволяет инфраструктуре развиваться, но и несет угрозу жизни проживающим в нем гражданам. Государство и регионы, в том числе Самарская область, разрабатывают соответствующие программы и выделяют огромные средства на их выполнение, однако реализация данных мероприятий не всегда успешна, фактические результаты часто намного меньше, чем ожидаемые. К тому же по мере расселения ветхих и аварийных домов, включенных в определенную программу, увеличивается число других непригодных домов, требующих новых программных решений. В связи с этим необходим анализ проводимых действий для выявления причин торможения и недостаточной реализации программ.

Для разрешения любой подобной проблемы необходимо четкое понимание ее понятийного аппарата. Логично предположить, что при проведении таких серьезных программ точность всех терминов и критериев не должна вызывать вопросов. Но на деле это не совсем так. В настоящее время в законодательстве отсутствует понятие «ветхое жилье» и его отличительные признаки, но, несмотря на это, мы часто можем встретить его в названиях различных государственных и региональных программ. Комиссии региональных и местных органов власти при формировании списков аварийных и ветхих зданий руководствуются МДС 2-04.2004 «Методическим пособием по содержанию и ремонту жилищного фонда», утвержденным Госстроем РФ. В соответствии с этим документом, аварийными признаются здания, находящиеся в таком состоянии, «при котором более половины жилых помещений и основных несущих конструкции здания (стен, фундаментов) отнесены к категории аварийных и представляют опасность для жизни проживающих». При этом «аварийное состояние несущих конструкций здания – состояние несущих конструкций здания, при котором конструкции или их часть вследствие естественного износа и внешних воздействий имеют сверхнормативные деформации и повреждения, потеряли расчетную прочность и без принятых мер по укреплению могут вызвать аварийное состояние жилого помещения или всего жилого здания и представляют опасность для проживающих» [1, Приложение 6].

К ветхим же строениям, согласно этого же самого документа, относятся те здания, износ которых составляет более 65 %, если они выполнены из деревянных конструкций, а для каменных зданий износ должен составлять и более 70 %, при этом несущие конструкции здания могут сохранять прочность, но здание в целом больше не отвечает требованиям эксплуатации.

В Самарской области достаточно давно предпринимаются меры для решения данной проблемы. Так, в 2002 году была утверждена областная целевая программа «Переселение граждан из ветхого и аварийного жилищного фонда в Самарской области». На момент ее принятия более 70 тыс. человек

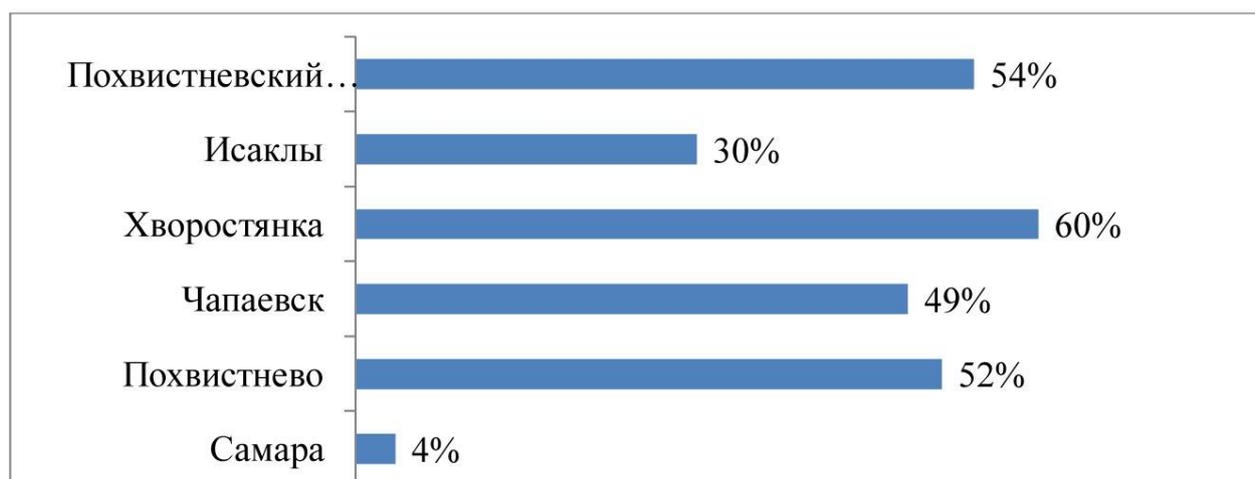
на территории области проживали в ветхих и аварийных домах. Общая площадь аварийного и ветхого жилья в регионе составляла 1026,5 тыс. кв. метров, что в 12 раз превышало объемы годового ввода жилых домов. В 2003–2005 годах бюджет, потраченный на реализацию программы, составил 1 018 млн рублей. Эти средства позволили переселить 1200 семей. Взамен 49 тысяч квадратных метров аварийного жилья было приобретено и построено почти 68 тысяч квадратных метров нового жилья. Но программу пришлось приостановить, основными причинами послужило недостаточность выделяемых бюджетных финансовых средств, а также отсутствие предложений по земельным площадкам под жилищную застройку и механизмов по привлечению внебюджетных инвестиций. Она утратила свою силу в 2006 году.

11 июля 2006 года была принята областная целевая программа «Жилище», которая включала подпрограмму «Переселение граждан из жилищного фонда, признанного непригодным для проживания, на территории Самарской области» [2]. На момент ее проведения в ветхом и аварийном жилье проживало порядка 80 тысяч человек, общая площадь которого составляла больше 1 млн квадратных метров. То есть отчетливо видно нарастание ветхого жилищного фонда, даже с учетом предпринимаемых мер. Реализация данной подпрограммы должна была осуществляться в два этапа: 1-й этап – 2006–2007 годы, 2-й этап – 2008–2010 годы, с учетом предыдущих ошибок. Планировалось привлечение внебюджетного инвестирования, однако никаких мер для этого предпринято не было. Встал вопрос о необходимости дополнительного финансирования программ.

Одним из главных условий для привлечения дополнительного финансирования за счет средств Фонда содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства, согласно пункту 11 части 1 статьи 14 Федерального Закона от 21.07.2007 № 185-ФЗ, являлось наличие областной адресной программы по переселению граждан из аварийного жилищного фонда. В связи с этим, было разработано и утверждено почти одновременно сразу три программы: «Государственная поддержка проведения мероприятий по переселению граждан из аварийного жилищного фонда на территории Самарской области»; «Переселение граждан из аварийного жилищного фонда с учетом необходимости стимулирования развития рынка жилья на территории Самарской области»; «Переселение граждан из аварийного жилищного фонда с учетом необходимости развития малоэтажного жилищного строительства на территории Самарской области» [3–5]. Всего предполагалось переселить 8567 человек, из них переселено 5281, или 61,6 %, не переселено – 3286 человек, или 38,4 %. Судом было отказано органам местного самоуправления в принудительном переселении 1364 граждан, по причине предоставления гражданам участникам квартир с площадью меньшей, чем в аварийном жилье. В связи с этим были предприняты попытки внести изменения в ст. 89 Жилищного кодекса РФ [6] в части предоставления гражданам жилых помещений по нормам нуждаемости, которые были

отклонены. Здесь же необходимо выделить особый, более правильный подход при переселении граждан из аварийного жилья в таких муниципальных образованиях, как Новокуйбышевск и Отрадный, а также в Хворостянском, Исаклинском, Сергиевском районах. Здесь администрация старалась учесть особенности территорий и использовала индивидуальный подход к каждой семье, принимающей участие в программах. Указанные выше целевые программы были своевременно реализованы только на чуть более 60 %.

Освоение бюджетных средств (представленное на диаграмме) по указанным программам было недостаточное, в связи с не завершением оформления построенных жилых помещений в собственность муниципальных образований.



Освоение бюджетных средств за время проведения областных адресных программ с 2009 по 2011 гг. (по данным ежегодного отчета уполномоченного по правам человека Самарской области)

22 февраля 2012 года утверждена областная адресная программа «Переселение граждан из аварийного жилищного фонда с учетом необходимости развития малоэтажного жилищного строительства на территории Самарской области» [7] на 2012–2013 годы, завершившаяся весьма удачно. На момент 1 января 2014 года было фактически расселено 100 % запланированного – 873 человека.

Далее начинают работу две масштабных областных адресных программы, направленных на переселение граждан из аварийного жилищного фонда признанного таковым до 1 января 2012 и на стимулирование развития малоэтажного строительства. Реализация проходила в 5 этапов. По итогам первого этапа были переселены все. На втором этапе встал вопрос о качестве предоставляемого жилья и о развитости инфраструктуры тех районов, в которых оно приобретается. Так, например, жителям Самары, участникам программы были предложены квартиры-студии ужасного качества в микрорайоне Озерный и поселке Винтай, в последнем не было ни школ, ни детских садов. Эти спровоцировало отказы семей от переезда, что в свою очередь приостановило исполнение программ. Во время реализации третьего этапа добавилось проблема предоставле-

ния гражданам временного жилья, маневренный фонд отсутствовал в 24 из 37 муниципальных образований Самарской области. Также следует отметить, что на время проведения всех программ проблемой оставалось несоответствие утвержденной министерством и реальной рыночной стоимости 1 кв. метра жилой площади.

Тем временем нарастал аварийный жилищный фонд, признанный таковым уже после 2012 года.

В 2018 году планировалось завершить мероприятия по расселению граждан из аварийного жилищного фонда, не вошедшего ранее в программу. Всего за 2018 было переселено 876 граждан из 2069.

В настоящее время в Самаре действует муниципальная программа «Переселение граждан из аварийного жилищного фонда» [8] на 2019–2025 годы. По этому документу, в областном центре за 2019–2020 годы должны снести постройки по 23 адресам. Общая площадь запланированного к сносу жилья – более 9000 квадратных метров. Все дома признали аварийными в 2012–2013 годах, при этом ввели их в эксплуатацию в период с 60-х годов 19 века до середины 20 века. По документам, в домах проживают более 700 человек. Всех их должны расселить до конца 2020 года.

Исходя из особенностей рассмотренных программ, можно сделать следующие выводы относительно причин их торможения:

1. Предоставление гражданам-участникам программ по переселению жилья, не отвечающего требованиям, предъявляемым к жилым помещениям.
2. Предоставление гражданам-участникам квартир с меньшей жилой площадью, в удалённых районах с малоразвитой инфраструктурой.
3. Заключение органов местного управления договоров участия в долевом строительстве, что в значительно затягивает процессы переселения.
4. Постоянное нарастание аварийного жилищного фонда и не своевременное включение аварийных и ветхих зданий в соответствующие региональные списки.
5. Несоответствие предельной стоимости одного квадратного метра, утвержденной Министерством строительства рыночным ценам на жилье.

Для решения данных проблем, на наш взгляд, целесообразно расширить используемый для реализации программ инструментарий и рассмотреть возможность применения таких современных методов как реновация и использование механизма гражданско-частного партнерства для привлечения дополнительного финансирования соответствующих программ.

Кроме того, для ускорения процесса согласования и документооборота необходимо более активно применять современные цифровые технологии позволяющие создавать активные базы данных.

Применение цифровых технологий для контроля за состоянием жилого фонда в активном режиме через систему датчиков и с использованием BIM

технологий, также, на наш взгляд, должно повысить контроль за качеством жизни наших граждан и развивать систему «умного города».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. МДК 2-04.2004. Методическое пособие по содержанию и ремонту жилищного фонда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dokipedia.ru/document/3987932> (дата обращения: 20.02.2020).
2. Закон Самарской области от 11 июля 2006 года № 86-ГД об утверждении областной целевой программы «Жилище» на 2006–2010 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/945015954> (дата обращения: 25.02.2020).
3. Постановление правительства Самарской области от 20 июня 2008 года № 254 об утверждении областной адресной программы «Государственная поддержка проведения мероприятий по переселению граждан из аварийного жилищного фонда на территории Самарской области» на 2009–2012 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/945020221> (дата обращения: 25.02.2020).
4. Постановление правительства Самарской области от 4 марта 2009 года № 86 об утверждении областной адресной программы «Переселение граждан из аварийного жилищного фонда с учетом необходимости стимулирования развития рынка жилья на территории Самарской области» на 2009–2011 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/945022413> (дата обращения: 25.02.2020).
5. Постановление правительства Самарской области от 21 апреля 2010 года № 183 об утверждении областной адресной программы «Переселение граждан из аварийного жилищного фонда с учетом необходимости развития малоэтажного жилищного строительства на территории Самарской области «на 2010-2012 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/945027498> (дата обращения: 25.02.2020).
6. «Жилищный кодекс Российской Федерации» от 29.12.2004 N 188-ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51057/edb039b01040a5367cb17bd80a69dbe7ee2ba27a/ (дата обращения: 28.02.20).
7. Постановление правительства Самарской области от 22 февраля 2012 года № 94 Об утверждении областной адресной программы «Переселение граждан из аварийного жилищного фонда с учетом необходимости развития малоэтажного жилищного строительства на территории Самарской области» на 2012–2013 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/945035674> (дата обращения: 28.02.20).
8. Постановление администрации городского округа Самара от 19 апреля 2019 года № 252 об утверждении муниципальной программы городского округа Самара «Переселение граждан из аварийного жилищного фонда на территории городского округа Самара» на 2019–2025 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/553253497> (дата обращения: 01.03.20).

ОЦЕНКА ПРОЦЕССОВ ЗАКУПОК НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Дикарева Д.С.

*Ведущий специалист ООО «РН-Снабжение-Самара»,
г. Самара, Россия*

E-mail: das-dikareva@yandex.ru

Научный руководитель – Бражников М.А.

К.э.н., доцент

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: max.brh@yandex.ru

Раскрываются основные аспекты закупочной деятельности на промышленных предприятиях. Выявлено, что на этапе цифровизации экономики возрастает роль информационного обеспечения деятельности в сфере закупок, а также то, что выбор потенциальных поставщиков осуществляется по критерию минимальной цены. Устойчивые государственные закупки требуют решения задач экономического, социального и экологического характера. В статье определены основные факторы внешней и внутренней среды и их влияние на закупочную деятельность предприятия. Для эффективного и устойчивого развития закупочной деятельности выявлены методы и инструменты управления факторами.

Ключевые слова: закупочная деятельность, промышленные предприятия, устойчивое развитие, цифровизация, потенциальные поставщики, информационное обеспечение, эффективность.

EVALUATION OF INDUSTRIAL PROCUREMENT PROCESSES

Dikareva D.S.

*Leading specialist,
LLC RN-Supply-Samara,
Samara, Russia*

E-mail: das-dikareva@yandex.ru

Scientific supervisor – Brazhnikov M.A.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Samara State Technical University,
Samara, Russia*

E-mail: max.brh@yandex.ru

This article reveals the main aspects of procurement at industrial enterprises. It was revealed that at the stage of digitalization of the economy, the role of information support for procurement activities is growing, and the selection of potential suppliers is carried out according to the criterion of minimum price. Sustainable public procurement requires solving problems of an economic, social and environmental nature. The article identifies the main factors of the external and internal environment and their impact on the procurement activities of the enterprise. For effective and sustainable development of procurement activities, methods and tools for managing factors were identified.

Key words: procurement, industrial enterprises, sustainable development, digitalization, potential suppliers, information support, efficiency.

В статье рассмотрены проблемы повышения эффективности государственных закупок в контексте достижения целей устойчивого развития. Главные цели устойчивого развития в Российской Федерации установлены в документах, которые определяют направления деятельности. К таким документам относятся основы государственной политики в области экологического развития Российской Федерации на период до 2030 года, принятые президентом РФ [1].

Во многих исследованиях уделено внимание вопросам: как и с помощью чего можно воздействовать на предприятия разных промышленных отраслей, индустриальных секторов, при этом исследований, касающихся управления предприятиями с участием государства, крайне мало [2, с. 163]. В статье речь пойдет о промышленных предприятиях в сфере государственных закупок.

С целью успешного выполнения обязанностей по изготовлению и поставке готового сырья предприятиям следует грамотно создать и организовать логистическую систему и закупочную деятельность. Для достижения эффективных результатов закупочной деятельности необходимо учитывать несколько аспектов – это экономия денежных средств, высокое качество закупаемых товаров, работ, услуг, а также соблюдение законодательства.

Решение отдельных вопросов по закупочной деятельности государственными предприятиями в краткосрочном периоде находится быстро и является весьма успешным, при этом для долгосрочной перспективы устойчивое развитие закупочной деятельности отсутствует.

Перечисленные выше направления в сфере устойчивого развития государственных промышленных компаний и повышение интереса к управлению закупочной деятельностью обуславливают актуальность данной статьи.

Цель статьи – исследование закупочной деятельности государственных промышленных предприятий с учетом стратегии устойчивого развития, а также выбор инструментов, которые способствуют увеличению ее производительности.

Исходя из поставленной цели, в статье решаются следующие задачи:

- исследование устойчивой закупочной деятельности как функции предприятия;
- факторы, воздействующие на устойчивую государственную закупочную деятельность;
- методы и инструменты по управлению факторами устойчивой государственной закупочной деятельности;
- информационное обеспечение закупочной деятельности в цифровой экономике.

Исследование устойчивой закупочной деятельности как функции предприятия

Отличие стабильной закупочной деятельности промышленных предприятий от подобных мероприятий других субъектов обусловлено тем, что необходимо контролировать качество изготавливаемых товаров, соблюдать требова-

ния промышленной безопасности и законодательства, а также учитывать особенности процесса производства. Закупочная деятельность преобразовывает материальный поток в конечный товар готовый к продаже, при этом необходимо сочетать два основных направления – контроль бюджета закупок и обеспечение производства материально-техническими ресурсами. К успешному результату управления закупками стратегии устойчивого развития приводит снижение издержек на производство, при этом удерживается стоимость товаров, а также их качество [3, с. 137]. Данный фактор помогает предприятиям оставаться конкурентоспособными. Анализируя процесс закупок как функции предприятия, можно отметить следующие направления [4, с. 74]:

1. Отбор и оценка потенциальных поставщиков играет важную роль в организации процесса закупок;
2. Значимость информационной системы увеличивается и соответственно прозрачность закупочного процесса вместе с ней;
3. Возрастает эффективность договорной деятельности;
4. Выбор победителя закупки чаще всего осуществляется по минимальной приведенной стоимости;
5. Автоматизируется операционная деятельность закупщиков.

При формировании устойчивых государственных закупок используются экономические, экологические и социальные аспекты, среди которых находят решения многие задачи [5, с. 60]. Экономические аспекты включают следующее:

- разработка инновационных продуктов;
- подсчет стоимости жизненного цикла товара при расчете начальной максимальной цены договора;
- улучшение качества изготавливаемых товаров и услуг посредством совершенствования цепочки поставок.

К экологическим задачам относятся:

- сохранение окружающей среды при оказании услуг поставщиками;
- формирование условий к применению ресурсосберегающих технологий, рациональное использование энергетических запасов, выбор поставщиков, которые используют экологически безопасные материалы.

Социальные задачи:

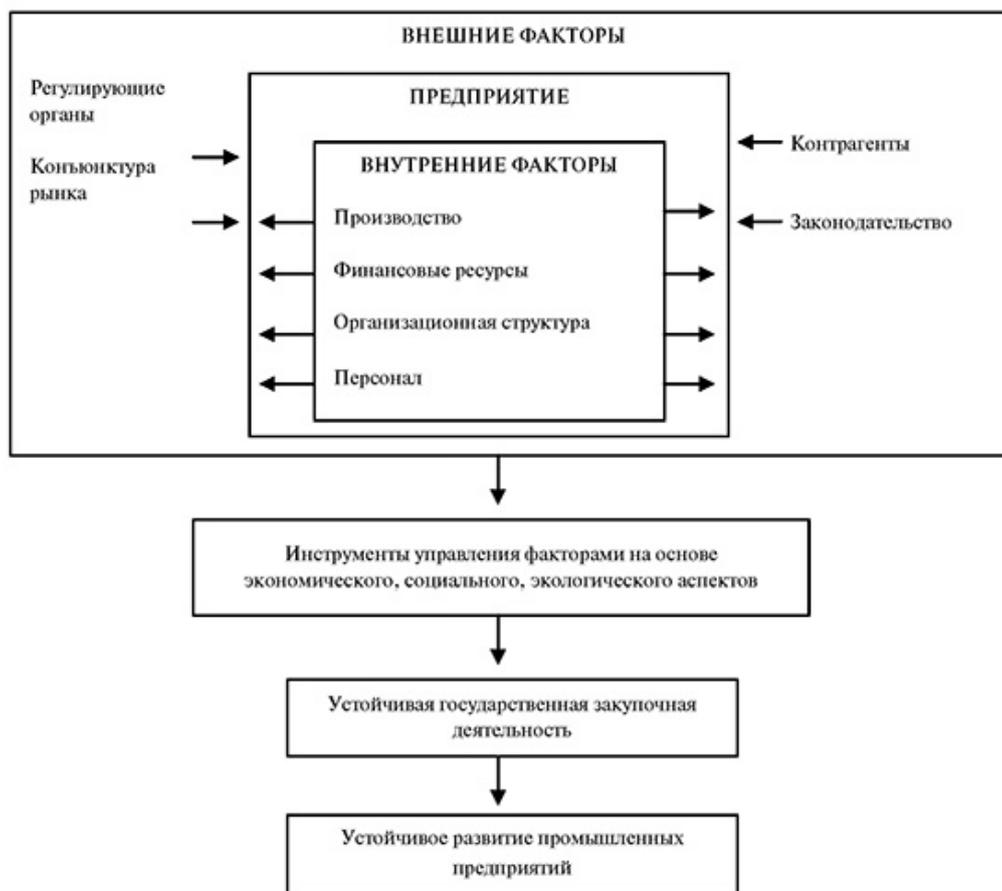
- поддержка участников малого и среднего предпринимательства;
- внесение вклада в разработку инноваций в социальной сфере и использование социальных технологий посредством диалога с поставщиками;
- поддержка общественно-политических проектов, направленных на создание условий для эффективной занятости населения, сохранение природных ресурсов и защита окружающей среды.

Промышленные предприятия, осуществляя закупочную деятельность в рамках устойчивого развития, будут иметь ряд преимуществ таких, как формирование прочных деловых связей с поставщиками, государством и заинтересо-

ванными лицами, улучшать цепочку поставок, изготавливать товары и оказывать услуги, учитывая условия экономической безопасности.

Факторы, воздействующие на устойчивую государственную закупочную деятельность

Закупочная деятельность попадает под воздействие, как факторов внешней среды, так и внутренней. Внешняя среда – совокупность элементов, условий и сил, воздействующих на предприятие извне, меняя тем самым ее поведение. Внутренняя среда – ситуационные факторы внутри предприятия, которые воздействуют на его функционирование. Модель воздействия условий внешней и внутренней среды устойчивой государственной закупочной деятельности организации представлена на рисунке.



Внешние и внутренние факторы закупочной деятельности, влияющие на устойчивое развитие промышленных организаций [6, с. 6]

Основная задача законодательного регулирования закупочной деятельности состоит в том, чтобы упорядочить эту деятельность, зафиксировать единые и прозрачные правила её проведения и требования с целью проведения открытой конкурентной процедуры с заключением договора. В Федеральном законе от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», а также в Гражданском кодексе Российской Федерации отражены основные принципы проведения закупочных процедур. Чтобы избежать

штрафов и санкций субъекты малого и среднего предпринимательства обязаны соблюдать нормы закона № 223-ФЗ. К тому же, деятельность государственных промышленных предприятий попадает под действия федеральных законов об охране окружающей среды, условия по безопасному и экологичному производству товаров и оказываемых услуг, что является наиболее значимым при реализации закупочной деятельности.

Регулирующие органы – органы исполнительной власти, которые осуществляют контроль в закупочной и финансовой сфере, выявляют нарушения при размещении закупочных процедур, отслеживают их проведение, а также рассматривают претензии от потерпевших сторон.

Конъюнктура рынка – экономическая обстановка на текущий момент времени с конкретными характеристиками, которые данную обстановку определяют, а также оказывают непосредственное влияние на закупочную деятельность компании. При проведении закупочной процедуры учитываются сведения о начальной максимальной цене лота, базис поставки заказчика и т. д.

Физическим или юридическим лицом, выступающим одной из сторон договора, является контрагент. Наличие значительного числа контрагентов обеспечивает выполнение работ, оказание услуг, влияет на качество поставляемых товаров, а также формирует долгосрочные отношения.

Внутренние факторы:

Материальные ресурсы влияют на формирование начальной максимальной цены договора. Наличие финансов помогает организациям реализовать производственную деятельность и обеспечить производство материально-техническими ресурсами.

Производство – главный внутренний фактор, который направлен на создание конечного продукта или услуги.

Организационная структура – грамотное управление всеми сферами организации и осуществление поставки в установленный срок дают возможность реализовать стратегию компании в области закупок, экономить финансовые ресурсы.

Персонал – совокупность лиц, исполняющих трудовые функции. Грамотный подбор персонала способствует повышению качества выполнения закупочных процедур, оказывает влияние на повышение качества выпускаемой продукции.

При проведении закупочных процедур для государственных промышленных предприятий можно столкнуться со следующими проблемами:

Проведение конкурентной закупочной процедуры и выбор победителя закупки из потенциальных участников. Заказчики стремятся к проведению закупочных процедур с единственным участником, непосредственно с производителем или посредником без выбора резервного поставщика, так как существуют сложности законодательной базы и механизмы реализации государственных закупочных процедур неэффективны. Данный фактор негативно отражается на экономии финансовых ресурсов компании.

База потенциальных поставщиков недостаточно расширена и маркетинговый анализ рынка неэффективен. Недостаток данных о качестве товаров и услуг, условиях оплаты и поставки оказывает отрицательное воздействие на регулирование политики государственных промышленных компаний в области управления закупками, не дает возможность увеличить списки потенциальных участников закупки и нормализовать производство, учитывая цели предприятия в рамках устойчивого развития.

Технические задания и документация о закупке товаров, услуг недостаточно проработаны относительно законодательства в экологической и контрактной области. В данных документах в основном рассматриваются условия выбора поставщика, условия оплаты, базис поставки, сведения о начальной максимальной цене, что не дает возможности выбрать товар или услугу в соответствии с требованиями экологической безопасности, экономичным и эффективным использованием ресурсов, а также социальной ответственностью. Выбор победителей закупки осуществляется по наименьшей стоимости предложения без учета стратегии устойчивого развития.

Методы и инструменты по управлению факторами устойчивой государственной закупочной деятельности

Для эффективного и устойчивого развития закупочной деятельности необходимо выявить методы и инструменты по управлению факторами, чтобы избежать возможных угроз и проблем. Рассмотрим некоторые из них.

Главным рычагом воздействия на факторы внешней и внутренней среды, а также на закупочную деятельность, является Положение о закупке товаров, работ, услуг. Положение разработано с учетом требований Федерального закона от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» и иных законодательных актов Российской Федерации в области закупочной деятельности. Положение определяет единый порядок осуществления закупочной деятельности, требования, основные цели и принципы организации и проведения закупочной деятельности, содержит описание основных элементов процесса закупок товаров, работ, услуг. Стоит отметить, что при внесении изменений в законодательство, также корректируется и Положение.

Одним из инструментов управления рисками является проведение конкурентных процедур через информационное обеспечение [7, с. 37]. Регулирование информационных потоков способствует привлечению большего числа потенциальных участников через размещение заказов на электронно-торговых площадках, а также воздействует на прозрачность закупочных процедур. От количества участников зависит эффективность проведения закупки. Проведение процедуры через электронно-торговую площадку позволяет принимать участие поставщикам независимо от их финансового состояния, местоположения на условиях, пропи-

санных в документации о закупке. Предоставление лучших условий для заказчика позволяет заключить договор на поставку товаров, работ, услуг.

Следующим инструментом является осуществление или усовершенствование маркетинговых исследований и работа с поставщиками. При формировании начальной максимальной цены договора используют различные методы. Одним из способов расчета является анализ рыночных цен, который производится путем опроса рынка различных поставщиков (производителей) с учетом требований заказчика к техническим, функциональным и качественным характеристикам материально-технических ресурсов. Часто случается так, что участники завышают стоимость на товары. В таком случае по закупочной процедуре будет принята некорректная начально-максимальная цена, что приведет к заключению договора по стоимости, которая превышает предыдущий период в разы. Данная ситуация способствует неэффективной трате финансов компании или приводит к корректировке количества закупаемых материально-технических ресурсов. Чтобы верно рассчитать начальную максимальную цену закупочной процедуры, необходимо несколькими другими способами проверить стоимость закупки. Например, существует справочник по фактическим ценам поставки или же ретроспективно-индексный метод. На них мы не будем подробно останавливаться. Следует отметить, что предварительная работа по закупочной процедуре и проведение маркетингового анализа помогает выявить более точную информацию о рынке, сформировать списки потенциальных поставщиков в определенном районе, а также за его пределами. Условия проведения процедуры могут быть раскрыты ранее, при проведении опроса рынка, что даст участникам закупки составить логистическую цепочку более эффективной.

Прием на работу квалифицированных сотрудников в сфере закупочной деятельности поможет увеличить качество подготавливаемых документов и технических заданий, а также планирование потребности в товарах, работах, услугах будет более эффективным, минимизируются сроки на подготовку данных при проведении закупочных процедур, штрафы и санкции к организации.

Информационное обеспечение закупочной деятельности в цифровой экономике

В условиях цивилизации экономических процессов необходимо полное обеспечение деятельности в закупочной сфере. Крупные предприятия добиваются наилучших финансовых результатов из-за введения комплексных бизнес-процессов. Для уменьшения рисков появления ошибок в ходе закупочной деятельности, контроля и корректировки данных на входе и выходе, а также экономии расходов внедряют автоматизированные информационные системы.

Например, для повышения результативности принимаемых решений и рационального использования времени необходимо применять электронный

документооборот. В современном мире наиболее распространена передача информации между людьми на электронных носителях, а не на бумаге. Электронный документооборот распространен не только внутри организации, но и за ее границами. Данное понятие является системой процессов, способствующих обрабатывать, передавать, сохранять данные в электронном варианте.

Электронная система имеет ряд преимуществ перед бумажным документооборотом [8, с. 164]. Данная система полностью отлажена и исправно функционирует. В цифровом виде формируется, корректируется, фиксируется и согласовывается информация, а также предоставляется возможность осуществлять деятельность с нескольких пунктов доступа.

Электронная цифровая подпись (ЭЦП) гарантирует юридическую значимость электронных бумаг. Благодаря ей электронные бумаги приобретают такую же юридическую силу, как и обычные бумажные документы, подписанные своими руками.

В связи с большим объемом информации, которую участники закупочной процедуры готовят на тендер, ЭЦП имеет ряд положительных сторон:

- экономия времени;
- исключение вероятности подделки подписанных бумаг;
- корректное определение авторства;
- уменьшение правовых рисков инициаторов и участников закупочных процедур.

Информационная поддержка является ключевым звеном на пути современной компании к успеху. Эффективное применение информационных технологий, незамедлительная реакция на потребность рынка, использование информационных систем и программного обеспечения для анализа, контроля и планирования финансовых решений способствуют тому, что предприятие достигает высокого уровня результативности.

Официальный сайт Единой информационной системы в сфере закупок (ЕИС, zakupki.gov.ru) способствует формированию и реализации процессов государственных закупок, которые проводятся на территории Российской Федерации. Данная система находится в эксплуатации с 01.01.2016 г. ЕИС представляет собой электронно-торговую площадку, на которой публикуется вся необходимая информация о процедуре, далее вся закупочная процедура и операции проводятся непосредственно через нее. Данный принцип работы ставит всех участников в одинаковое положение, благодаря тому, что все данные представлены в полном объеме, они одинаковые для всех и достоверны. Кроме коммерческих действий, процедура запросов, обмена информацией происходит на базе сайта.

Для эффективного функционирования современных государственных компаний в условиях устойчивого развития с точки зрения закупочной деятельности необходимо гарантировать бесперебойное развитие информационных потоков.

В заключение следует отметить, что направление государственной закупочной деятельности с учетом стратегии устойчивого развития располагается в первоначальной стадии реализации, его достоинства не раскрыты в полной мере. Повышать результаты закупок государственных промышленных организаций возможно через экологические, экономические и социальные аспекты, а также активное внедрение информационных систем будет способствовать успешной закупочной деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Основы государственной политики в области экологического развития Российской Федерации на период до 2030 года: Указ Президента РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [events/president/news/15177](https://www.kreml.ru/ru/events/president/news/15177) (дата обращения: 29.03.2020).
2. Бабкин А.В., Кузьмина С.Н. Обеспечение устойчивого развития интегрированных комплексов с учетом требований профессиональных стандартов // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. – 2017. – № 5. – С. 161–171.
3. Корнеев А.Н. Государственные и корпоративные закупки: современное состояние и тенденции развития // Наукоедение. – 2016. – № 6. – С. 137.
4. Плещенко В.И. Закупки промышленных предприятий: тенденции и закономерности // РИСК: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. – 2011. – № 2. – С. 71–75.
5. Плещенко В.И. Управление закупками как фактор повышения конкурентоспособности производственного предприятия // Современная конкуренция. – 2011. – № 3. – С. 54–71.
6. Балашова Е.С., Шарипова С.Р. Закупочная деятельность предприятий промышленности в рамках стратегии устойчивого развития // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. – 2018. – № 6. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zakupochnaya-deyatelnost-predpriyatiy-promyshlennosti-v-ramkah-strategii-ustoychivogo-razvitiya/viewer> (дата обращения: 29.03.2020).
7. Гугелев А.В., Яшин Н.С. Конкурентоспособность субъектов хозяйствования: проблемы обеспечения и методы регулирования // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2004. – № 7. – С. 36–41.
8. Макарова С.Н., Скрыгина Д.А. Проблемы внедрения инноваций в гостиничном бизнесе региона // Проблемы устойчивого развития экономики в условиях глобального кризиса: сб. науч. тр. [ред. кол.: Е.З. Герчинкова и др.]. – Саратов, 2018. – С. 164–168.

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Еркин А.А.

Студент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: erikidze@yandex.ru

Серов Н.А.

Старший преподаватель кафедры «Экономика и управление организацией»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: nikolaiserov@outlook.com

Полынский Р.В.

К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

Симонов С.В.

К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

В данной статье рассматриваются проблемы занятости населения Российской Федерации и пути выхода из экономического кризиса. Улучшение экономической обстановки внутри государства с помощью привлечения новых трудовых ресурсов, помощь в трудоустройстве выпускникам средних и высших учебных заведений, поддержка наиболее уязвимых групп населения, к которым относят людей с ограниченными возможностями здоровья, граждан предпенсионного возраста и заключенных, отбывающих срок в местах лишения свободы – все эти факторы способствуют улучшению социально-экономического положения страны.

Ключевые слова: кризис, государство, помощь, предприятие, социальная поддержка, бизнес, развитие, слои населения.

PROBLEMS OF EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF THE ECONOMIC CRISIS

Erkin A.A.

Student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: erikidze@yandex.ru

Serov N.A.

Senior Lecturer, Department of Economics and Organization Management,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: nikolaiserov@outlook.com

Polynsky R.V.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia*

Simonov S.V.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia*

This article discusses the problems of employment in the Russian Federation and ways out of the economic crisis. Improvement of the economic situation within the state by attracting new labor resources, assistance in employment for graduates of secondary and higher educational institutions, support for the most vulnerable groups of the population, which include people with disabilities, citizens of pre-retirement age and prisoners serving time in prison – all these factors contribute to improving the socio-economic situation of the country.

Key words: crisis, state, aid, enterprise, social support, business, development, population strata.

Проблема занятости населения существует практически всегда, и в условиях экономического кризиса, и в период более стабильного положения страны. Каждое государство старается нормализовать экономику, но в условиях кризиса наиболее сильно прослеживается угнетающее воздействие не только на государство, но и практически на все уровни развития бизнеса, особенно тяжело приходится малому и среднему бизнесу, не говоря уже о микропредприятиях. В такой момент государство как никогда обязано оказать достойную помощь в преодолении трудностей как работодателям, так и их сотрудникам. В это время перед государством и работодателями появляются вопросы: как обеспечить социальную безопасность каждого индивида, как распределить ресурсы для помощи населению, какой политики придерживаться, чтобы потери были минимальными и не пошатнулось положение страны и предприятий. И только благодаря грамотной политике и ресурсораспределению можно будет достигнуть положительной динамики и выйти их кризисного положения.

В связи с изменяющимися условиями развития экономики в современной мире многим компаниям приходится постоянно оптимизировать свои затраты в процессе их деятельности. Частым и достаточно популярным способом решения вопроса оптимизации предприятия, связанным именно с персоналом, является сокращение затрат на выплату труда сотрудникам, что составляет весомую часть всего бюджета предприятия. И тогда руководство принимает решение сократить персонал своей компании, в целях восстановления бюджета и возможности платежеспособности. Проблема в том, что данная политика зачастую не является решением ситуации, особенно если компания не имеет представления о развитии и не понимает в каком направлении двигаться дальше, после преодоления кризиса. На период кризиса перед компаниями стоит ряд задач, нуж-

но стараться оптимизировать процессы производства и снижать затраты. Компаниям необходимо проводить анализы всех процессов, происходящих внутри. Необходимо это для того, чтобы принимать наиболее грамотные решения по реализации процессов, думая не только о настоящем моменте, но, и заглядывая в будущее. Анализируя процессы и изменения, можно выявить области, которые могут быть подвержены изменениям. Это обязательный процесс, помогающий увидеть ясную картину предприятия, но в лучшем случае такой анализ проводится в максимально короткое время и затрагивает только самые затратные статьи бюджета, а не как положено, тщательно и внимательно изучая все стороны организации. Именно поэтому путь выхода их оков кризиса становится большой проблемой и в ход идут всевозможные способы для решения, но они не являются эффективными. Один из способов, который наиболее распространен это увольнение, руководство компании принимает решение сократить количество рабочих мест, не уменьшая, при этом, объемы производства, что, соответственно, увеличивает нагрузку на остальных сотрудников и растет норма выработки, а заработная плата продолжает стоять на том же уровне или, еще хуже, начинает снижаться. Когда каждый сотрудник и работодатель оказываются в условиях кризиса, важно мотивировать своих подчиненных и разрабатывать систему не только материальных стимулов, но также моральную и эмоциональную поддержку. Качественная мера помощи не позволит снизить производительность труда и нарушить рабочий процесс. Специалисты утверждают, что увольнение сотрудников не является грамотным и правильным решением, можно применять данный способ для сохранения денежной стабильности предприятия на короткий промежуток времени, чтобы нормализовать положение. Эксперты считают, что с каждым, кто покидает компанию, нужно проводить беседу, чтобы каждый работник понимал свою ценность, и разъяснять, что его увольнение вызвано не плохими профессиональными качествами или личной неприязнью, а изменившимися условиями на рынке.

Но как показывает изучение данного вопроса, большинство компаний не учитывает и забывает об этической стороне и соблюдает только юридические нормы, что вызывает увеличение деморализованных безработных граждан.

По данным росстата численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше в январе 2020 г. составила 74,8 млн человек, из них 71,4 млн человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 3,5 млн человек – как безработные, соответствующие критериям МОТ (т. е. не имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю).

Уровень безработицы (отношение численности безработных к численности рабочей силы) в январе 2020 г. составил 4,7 %.

В Конституции РФ в ст. 37 прописано наравне с правом каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, право на защиту от безработицы. В условиях глобального экономического кризиса, когда общее число безработных граждан достигает критического уровня, законодатель должен

быстро и оперативно реагировать на меняющуюся ситуацию и подстраиваться под сложившиеся условия, учитывая все особенности и тонкости процессов.

Глобальный экономический кризис и его последствия подразумевают под собой, что мир сталкивается с возможностью затяжного роста безработицы, усилением бедности и увеличением неравенства между людьми. Восстановление уровня занятости происходит только через несколько лет, после того как экономика начинает свое становление и оживление. Правдивость оценок и всех прогнозов на будущее развитие подтверждается уже реальным положением дел, исходя из наглядного видения ситуации.

Учитывая то, что большинство безработных граждан имеют семьи и, соответственно, несут ответственность за них, имея определенные обязанности, следует сделать вывод о масштабах всех негативных последствий данного явления.

Российская Федерация является социальным государством, следовательно, должны создаваться условия для достойной жизни и свободного развития человека. Категория «достойной жизни» многогранна, подразумевает под собой достижение определенного уровня жизни, что выражается для трудоспособного населения в осуществлении трудовой деятельности и получения платы за свой труд.

Когда возможность трудиться отсутствует, то это неблагоприятно сказывается как на отдельной личности, так и на обществе и его безопасности в социальном плане. Если рост числа безработных будет продолжать расти, то начнут образовываться волнения в городах и стране в целом, чтобы избежать этого, государству необходимо грамотно и эффективно реагировать на изменения и негативные экономические процессы.

Негативная экономическая ситуация в мире является поводом для объединения усилий всех стран по борьбе с кризисом. В данной ситуации целесообразным будет являться путь взаимопомощи и обмена имеющимся опытом, а не лоббирование собственных интересов. В кризисной обстановке важнейшими и неотъемлемыми факторами экономического подъема и стабилизации положения должны стать социальная защита населения и увеличение занятости. Работа над этими направлениями может стать необходимым ключом к росту и выправлению экономики.

Внутри каждой страны должны быть разработаны программы и принципы оказания помощи экономическому подъему и развитию, приспособленные для конкретной страны с определенным положением дел и грамотно расставленными приоритетами.

Анализируя положение о занятости труда в России, можно увидеть, что страна в целом адекватно реагирует на современные условия и изменения социально-экономической ситуации.

Региональное законодательство играет не малую роль в сфере регулирования занятости населения и развития рынка труда, чтобы оказывать содействие по реализации государственной политики, предусмотрены следующие мероприятия:

1) выплата компенсаций на затраты или недополученные доходы работодателей из-за увеличения рабочих мест для их предоставления инвалидам по

рекомендациям специальных программ реабилитации; Постановление Правительства РФ от 12.05.2020 N 658;

2) реализация дистанционного обучения для женщин, имеющих малолетних детей; Письмо Роспотребнадзора от 08.05.2020 N 02/8900-2020-24;

3) реализация обучения людей, которые осуществляют уход за детьми-инвалидами, по профессиям в соответствии с потребностями экономики; Письмо Роспотребнадзора от 08.05.2020 N 02/8900-2020-24;

4) обеспечение выпускникам образовательных учреждений стажировок, с целью наработки опыта;

5) помощь в развитии малого бизнеса, людям-инвалидам без места работы, у которых имеется свое дело. Постановление Правительства РФ от 12.05.2020 N 657.

Польза и эффективность принимаемых мер на региональном уровне показывает хорошие результаты. Политика регионов направлена на создание новых рабочих мест, что улучшает общее социально-экономическое положение страны. Полный экономический эффект от происходящих событий на настоящий момент не может быть предсказан, поэтому пакет реализуемых мер будет расширяться в случае необходимости. Правительством в рамках бюджетных параметров текущего года может быть использован резерв в 300 млрд рублей для обеспечения первоочередных потребностей в расходах, а также увеличен лимит государственных гарантий. Правительством Российской Федерации при тесном взаимодействии с Банком России и региональными властями будет сделано всё необходимое для стабилизации ситуации, чтобы минимизировать негативные последствия для граждан.

Нельзя не отметить вклад микропредприятий и предприятий малого и среднего бизнеса, организации оказывают содействие и помощь в создании рабочих мест, а также мер, включающих возможности получения доступных кредитов, что дало бы больше сил и возможностей для развития их бизнеса, в некоторых регионах предоставляются субсидии на организацию собственного дела. Учитывая положительный экономический и социальный эффект от реализации такого рода действий, можно подумать и об увеличении размера субсидии.

Хорошую динамику показали мероприятия по помощи и содействию занятости выпускников образовательных учреждений, а также содействие в организации их стажировки для приобретения опыта работы, что поспособствовало значительному увеличению уровня трудоустройства. Обеспечить устойчивый рост трудоустроившихся молодых специалистов – главная цель государства. Поскольку «молодая кровь»- залог успешной и развивающейся страны, благодаря новому поколению и его свежему взгляду на мир, российская экономика получит дополнительный стимул к развитию и резкий скачок в качестве.

Существуют дополнительные меры по опережающему профессиональному обучению работников на случай угрозы массового увольнения. Все, кто проходит обучение, вновь устраиваются на новые созданные рабочие места либо к своему прежнему работодателю, либо к другому.

Затрагивая разные слои населения, нельзя не уделить внимание наиболее социально уязвимому классу, к ним относятся инвалиды; дети-сироты; лица предпенсионного возраста; лица, освободившиеся из мест лишения свободы. Особенность оказания помощи трудоустройства последним из перечисленных категорий людей заключается в необходимости начала её осуществления ещё на стадии отбывания наказания. В настоящий момент законодательство ужимает круг услуг, предоставляемых государством, для людей, которые лишены свободы и отбывают наказание.

Существуют общественные работы, которые, по своей сути, являются дополнительной социальной поддержкой для людей, находящихся в поиске места работы. Примерно 3 % граждан, которые принимают участие в общественной работе, остаются работать там на постоянной основе. Но, несмотря на тяжелое положение на рынке труда, существует широкий выбор направлений, по которым осуществляются общественные работы.

Усиление мер помощи, поддержки и социальной защиты наиболее уязвимым группам населения поможет предотвратить снижение уровня жизни и рост бедности, позволит преодолеть трудности с наименьшими потерями, содействуя при этом нормализации экономики, а также увеличению рабочих мест.

Для достижения результата не нужно ограничиваться традиционными мерами, необходимо создавать новые и результативные программы по обеспечению социальной защиты, не забывая про такие аспекты как медицинская защита, расширение сроков по выплате пособий, обеспечивая связь с рынком труда у длительно безработных, повышать квалификацию индивида, чтобы гарантировать возможность трудоустройства.

Перечень социальных гарантий предоставляемых безработным гражданам в Российской Федерации в период экономического кризиса не изменился и включает в себя:

- 1) выплату пособий по безработице, пока человек находится в поиске подходящей работы в установленные законодательством сроки и периоды безработицы;
- 2) выплату стипендии в период прохождения безработными гражданами профессиональной подготовки по направлению центров занятости;
- 3) оказание материальной помощи безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного законодательством Российской Федерации о занятости населения периода его выплаты;
- 4) выплату пенсий, оформленных безработным гражданам досрочно.

Анализируя изложенные методы по помощи гражданам, следует сказать о низкой эффективности перечисленных мер.

Конечно, увеличение максимального размера пособия по безработице, положительно сказывается на динамике, но этих мер не хватает для полномасштабного процесса по снижению безработицы в стране. Это можно увидеть, посмотрев на цифры, так как: право на пособие в таком размере имеют только

15,8 % безработных. При этом пособие в минимальном размере получает 66,4 % граждан, а субъектов-получателей минимального пособия было 78,1 %. Таким образом, сегодня для 2/3 зарегистрированных безработных материальная поддержка в виде пособия максимально низкая и является больше символической, не обеспечивая средний уровень жизни и даже самых скромных потребностей. Но как мы видим, продолжительность выплаты пособия не стала больше, а объем оказания материальной помощи безработным только уменьшился более чем в два раза, необходимо возвращаться к обязательному страхованию по безработице. Следует отметить, что распространение добровольного страхования при безработице может положительно сказаться в будущем.

Для повышения качественного и количественного жизненного показателя нужно на законодательном уровне утверждать минимальные нормы социальной защиты гражданам, оказавшимся в таком положении. Благодаря социальной поддержке людям, которые оказались наиболее подвержены кризису и условиям безработицы, можно избежать развития неблагоприятных последствий.

В заключение хотелось бы сказать, что одним из главных и основных показателей социально-экономического положения страны является именно уровень занятости населения. Отрицательные изменения этой области развития будут напрямую сказываться на экономическом состоянии государства, а также будет расти социальная напряженность народа. Рациональное использование инструментария трудового права и права социального обеспечения, позволит обезопасить страну и закрепить статус социального государства. Российская Федерация является именно таковым, следовательно, для каждого гражданина должна быть сформирована и оказана соответствующая мера поддержки, особенно в современное и столь непростое время.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Булатова А.С. Экономика: учебное пособие. – М.: Дело, 2007. – 450 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Econom/economika/index.php (дата обращения: 06.05.2020).
2. Рофе А.И., Збышко Б.Г. Рынок труда, занятость населения, экономика: учебник. – М.: МИК, 2008. – 540 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/98-04-081-rofe-a-m-zbyshko-b-g-ishin-v-v-rynok-truda-zanyatost-naseleniya-ekonomika-resursov-dlya-truda-ucheb-posobie-pod-red-prof-rofe-a-i-m-izd-vo> (дата обращения: 06.05.2020).
3. Бункин М.К., Семенов А.М. Макроэкономика: учебник. – М.: Филинь, 2008. – 345 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://booksforeconomi.ucoz.ru/makroehkonomika_bunkina_m.k-semenov_a.m-i_v.a_uche.pdf (дата обращения: 06.05.2020).
4. <http://www.gks.ru> – официальный сайт ГМП Росстата (дата обращения: 06.05.2020).

РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СЕКТОРА В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Еркин А.А.

Студент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: erikidze@yandex.ru

Харитоновна Е.А.

К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: hlena2002@yandex.ru

В современном мире нестабильная конъюнктура нефтяного рынка заставляет бюджеты многих стран и регионов искать выходы из кризисных ситуаций. Большое количество мер предпринимается для улучшения социально-экономического положения субъектов. Непосредственное участие в курсе развития принимают руководящие органы Самарской области, региона с богатыми месторождениями и крупными промышленными предприятиями. В данной статье приведены меры по выравниванию ситуации и привлечению новых инвестиций, пути решения поставленных вопросов и реализации намеченных планов, следуя которым можно вывести регион на новый уровень.

Ключевые слова: Самарская область, государственное управление, муниципальное управление, социально-экономическое развитие, перспективы, задачи, финансирование, государство, экономические ресурсы.

DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC SECTOR IN THE SPHERE OF STATE AND MUNICIPAL MANAGEMENT IN THE SAMARA REGION

Erkin A.A.

Student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: erikidze@yandex.ru

Kharitonova E.A.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Department of Economics and Organization Management,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: hlena2002@yandex.ru

In the modern world, the unstable situation in the oil market forces the budgets of many countries and regions to look for ways out of crisis situations. A large number of measures are being taken to improve the socio-economic situation of the subjects. The governing bodies of the Samara region, a region with rich deposits and large industrial enterprises, are directly involved in the development course. This article describes measures to equalize the situation

and attract new investment, ways to solve the issues raised and implement the plans, following which you can bring the region to a new level.

Key words: Samara region, state administration, municipal administration, socio-economic development, prospects, tasks, financing, state, economic resources.

Прежде чем начать повествование, стоит обратить внимание и разобраться с основными понятиями освещаемого раздела. Что собой представляют государственное и муниципальное управление, в чем разница?

Государственное управление экономикой – это управление промышленностью, сельским хозяйством, строительством, транспортом, финансами и некоторыми другими отношениями, примыкающими по ряду вопросов к экономике (например, охрана природных богатств). Основной задачей государственного управления в сфере экономики является — создание благоприятных условий для роста производства и выпуска продукции. В итоге это необходимо для того, чтобы обеспечить потребности людей, но и, несмотря на это, распределение общественного продукта между ними и их группами может совершенно отличаться, и мы видим, что существуют более и менее обеспеченные граждане. Прежде всего, управление экономикой – это многозадачность, постановка вопросов и пути их решения [2].

Муниципальная экономическая политика – это комплекс целей и методов, благодаря которым достигается грамотное и рациональное использование экономических ресурсов территории в интересах региона. В современном мире все более заметной становится тенденция того, что вопросы, касающиеся людей местного сообщества, должны разрешаться именно на муниципальном уровне. Для реализации поставленных целей, органы местного самоуправления должны быть наделены соответствующими полномочиями и обладать экономическими ресурсами, которые и будут являться помощниками в достижении результата.

Социально-экономические меры, которые предпринимает государство, занимают важное и основополагающее место в развитии каждого региона нашей страны. От того, насколько развит каждый взятый регион, зависит количество всех расходов и соответствующая поддержка отдельных отраслей, которые нуждаются в финансировании со стороны государства или осуществляются субъектом РФ самостоятельно, также можно отметить и случаи софинансирования.

Экономический сектор Самарской области разнообразно представлен во многих областях производства. Одной из ведущих отраслей является автомобилестроение и производство автокомпонентов. Также высоко развиты направления нефтедобывающей и авиакосмической промышленности. Большое внимание уделяется металлургии, сельскому хозяйству, электроэнергетике и химическому направлению.

Основным финансовым рычагом для реализации социально-экономической политики каждого субъекта является его бюджетная политика.

Самарская область чутко реагирует на изменения финансово-экономического состояния крупных промышленных предприятий. В большей степени это предприятия автомобилестроения, аэрокосмической, химической, нефтехимической и нефтегазовой отраслей.

Прирост регионального бюджета за счёт увеличения доходов налоговых позволит реализовать инновационные социально-экономические программы. Для достижения прироста налогового бюджета следует принять ряд комплексных мер:

- укрепление бюджетной стабильности;
- стимулирование инвесторов;
- введение льгот и особого налогообложения для необходимых категорий производства;
- упрощение процесса подачи документов и получения статуса особого налогообложения;
- реструктуризация налоговой базы по имущественным налогам;
- установление регламентированного порядка распоряжения бюджетными средствами;
- увеличение рациональности использования бюджетных средств;
- формирование упорядоченной по необходимости базы социально-экономической базы помощи населению;
- создание прозрачной и открытой системы распределения государственных средств [4].

Возможности роста социально-экономической ситуации в регионе зависят от непрерывного увеличения объема рыночного производства, притока денежных средств, благодаря внешним инвестициям, в том числе и от развития малого и среднего бизнеса.

Существует ряд факторов, которые тормозят эффективное развитие социально-экономической политики региона:

- конкуренция между регионами страны за привлечение новых инвестиций;
- увеличение численности населения нетрудоспособного возраста;
- негативное состояние развития экономической среды в РФ;
- снижение количества инвесторов и отмена действующих проектов из-за сложной и негативной обстановки на международном уровне. Конкретно в этом случае мы можем увидеть экономическую зависимость Самарской области от факторов внешней политики (цена на нефть, курс рубля по отношению к другим национальным валютам, внешний спрос на продукцию региональных производителей).

Следует отметить два основополагающих факторов, которые оказывают прямое влияние на развитие региона – конъюнктура мирового рынка энергоресурсов и качество институциональной среды. Именно эти составляющие образуют несколько сценариев для развития внешней среды Самарской области. На государственном уровне состояние рынка энергетики и ресурсов влияет на доходность и как следствие реализацию инновационных проектов, спрос потребителей и размер заказов министерства обороны РФ. Пополнение федерального бюджета напрямую зависит от стоимости добываемого сырья, учитывая спе-

циализацию региона, профицит бюджета соотносится с ситуацией на нефтяном рынке. Отсюда складываются цены на продукцию нефтеперерабатывающих и нефтехимических предприятий.

При анализе всех существующих обстоятельств прогнозируют четыре сценария развития экономики в Самарской области. Первый исход предполагает негативное развитие событий на энергетическом рынке, цены на сырье и готовую продукцию падают, экономика страны находится в кризисном состоянии. В данном случае приоритетной задачей станет сохранение промышленного потенциала региона, государственные дотации и меры поддержки предприятиям этого сектора, также немаловажным шагом станет поиск новых рынков сбыта и расширение границ.

При втором сценарии положение мирового рынка энергетики продолжает ухудшаться, но происходят значительные институциональные изменения внутри страны, вектор развития изменит свое направление в сторону несырьевых отраслей. В этой ситуации особое внимание необходимо уделить поддержке предприятий переработки и также расширить границы торговли, путем привлечения новых инвестиций и снятия налоговых и административных барьеров.

В случае успеха третьего прогноза, произойдет стабилизация рынка нефтяной промышленности, цены будут показывать уверенный рост. Экономика региона также отреагирует умеренным ростом, ставка на сырьевые отрасли в развитии области положительно скажется на социально-экономическом положении. Первостепенной задачей будет увеличение инвестиций в этот сектор, а также проработка других отраслей экономики Самарской области: автомобилестроения, химии и аграрного комплекса.

Четвертым сценарием устанавливаются высокие цены на нефть и продукты переработки, именно в данном случае происходит качественный скачок в развитии области и её благосостояния. Основной задачей в данном сценарии будет улучшение инвестиционного климата и преобразование экономики региона в целом. Смена основного направления и изучение наиболее перспективных областей экономики, поддержка инновационных проектов и развитие рынков, не зависящих от мировых цен на нефть. Постройка новых промышленных площадок и кластеров будет способствовать инвестиционной привлекательности и процветанию Самарской области, вследствие этого увеличится потребность в квалифицированных трудовых ресурсах, а значит и ситуация с безработицей в регионе приобретёт положительную динамику.

Развитие инновационных и экономически независимых отраслей производства позволит встать на рельсы уверенного роста экономики области, для этого необходимо уделять пристальное внимание дотациям государства и направлению их в необходимое русло. Планомерное развитие прогрессивных областей производства позволит укрепить независимость региона и привлекать новых инвесторов и потребителей на рынок. Для улучшения коммуникации и торговли в городах

области следует развивать новые логистические маршруты и обновлению путей сообщения. Эти меры позволят Самарской области стать одним из ведущих регионов страны, надёжным поставщиком ресурсов и квалифицированных кадров, центром развития науки и аэрокосмического сектора.

Цели и перспективы социально-экономического развития области:

- усиление экономического роста и увеличение конкурентоспособности экономики;
- улучшение качества жизни населения региона;
- повышение работоспособности и улучшение показателей региональных органов власти;
- повышение производительности труда;
- привлечение инвесторов и усиление их активной деятельности;
- поддержка предприятий, направленных на экспортное производство, увеличение доли высокотехнологичного экспорта региона;
- поддержка и увеличение инновационной деятельности;
- обеспечение доступа к профессиональным кадрам и финансовым ресурсам [5].

В связи с изменениями в мире и с развитием страны цели социально-экономической политики региона будут непрерывно изменяться с учетом изменения внешних условий (динамика роста мировой и российской экономики, цена на нефть, курс национальной валюты, состояние банковской системы, федеральная политика и другие) и внутренних процессов, участвующих в развитии области.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бабун Р.В. Государственное и муниципальное управление. Введение в специальность (для бакалавров). – М.: КноРус, 2017. – 128 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://metodichka.x-pdf.ru/15raznoe/132699-1-rv-babun-vvedenie-specialnost-gosudarstvennoe-municipalnoe-upravlenie-dopuscheno-sovetom-umo-obrazovaniyu-oblasti.php> (дата обращения: 30.04.2020).
2. Василенко И.А. Государственное и муниципальное управление: учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2015. – 494 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://urss.ru/PDF/add_ru/197260-1.pdf (дата обращения: 28.04.2020).
3. Яновский В.В., Кирсанов С.А. Государственное и муниципальное управление. Введение в специальность (для бакалавров). – М.: КноРус, 2018. – 352 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://obuchalka.org/2014020675657/gosudarstvennoe-i-municipalnoe-upravlenie-yanovskii-v-v-kirsanov-s-a-2013.html> (дата обращения: 25.04.2020).
4. Мухаев Р.Т. Система государственного и муниципального управления. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 688 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://static.ozone.ru/multimedia/book_file/1013501430.pdf (дата обращения: 28.04.2020).
5. Парахина В.Н., Галеев Е.В., Ганшина Л.Н. Муниципальное управление. – М.: КноРус, 2016. – 496 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ozon-st.cdn.ngenix.net/multimedia/1007124437.pdf> (дата обращения: 30.04.2020).

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Желтенко Д.С.

Студент

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

E-mail: zheltenko.dasha@mail.ru

Научный руководитель – Севастьянова О.В.

К.э.н., доцент

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

E-mail: sevastyanova81@yandex.ru

Раскрыта роль обеспечения информационной безопасности в цифровой экономике. Рассмотрено содержание программы «Цифровая экономика Российской Федерации» и выявлены направления снижения потерь экономики от кибератак. Представлены затраты на выполнение задач в 2018–2021 гг. в рамках реализации федерального проекта «Информационная безопасность».

Ключевые слова: цифровая экономика, информация, информационная безопасность, обеспечение информационной информации, кибератаки, ущерб.

INFORMATION SECURITY IN THE DIGITAL ECONOMY

Zheltenko D.S.

Student,

V. I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

E-mail: zheltenko.dasha@mail.ru

Scientific supervisor – Sevastyanova O.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

E-mail: sevastyanova81@yandex.ru

The role of information security in digital economy is reveal. The article considers the content of the program "Digital economy of the Russian Federation" and identifies ways to reduce economic losses from cyber-attacks. The costs of implementing the Federal project "Information security" for the implementation of tasks for 2018 – 2021 are considered.

Key words: digital economy, information, information security, provision information security, cyber-attacks, damage.

В 21 веке экономика приняла цифровую форму. Появление цифровой экономики способствует лучшему продвижению и реализации знаний, товаров и услуг на мировых рынках. Вместе с этим появились и проблемы: организации, которые активно используют в своей деятельности сеть Интернет, стали подвергаться кибератакам, которые направлены на несанкционированное получение конфиденциальной информации для дальнейшего пользования. Такие кра-

жи в настоящее время совершаются ежеминутно. Они могут быть совершены в коммерческих целях, по заказу спецслужб, а также по субъективным персонализированным психологическим соображениям хакеров [1]. Однако все они ведут к информационным потерям, что впоследствии приводит к убыткам как отдельных организаций, так и для экономики страны в целом. В связи с этим появилась необходимость создания условий для обеспечения информационной безопасности в цифровой среде.

Целью исследования является раскрытие роли информационной безопасности в цифровой экономике.

В век высоких технологий цифровизации поддалась и экономическая сфера. Такое явление способствовало увеличению как качественных, так и количественных характеристик производственных мощностей.

Основа цифровой экономики – это данные. Субъекты, участвующие в различных автоматизированных процессах цифровой экономики, хранят часть данных, которые зачастую бывают конфиденциальными, в глобальной сети Интернет. Это могут быть физические и юридические лица, а также государственные объекты. Информация, которую они предоставляют, касается разных сфер их жизни: экономической, политической и персональной. В цифровом виде данные легко доступны в любой момент и должны быть защищены от неправомерного использования [2]. Однако даже при защите они подвергаются искажению, фальсификации, уничтожению и кражам, что наносит предприятиям, организациям, учреждениям в основном материальный ущерб.

Так, на основании данным 2018 г. и 2019 г. Сбербанк оценил ущерб (потери) экономики Российской Федерации, в 2020 г.: в 2018 году экономика страны потеряла 1,5 трлн рублей, в 2019 – 2,5 трлн рублей и в 2020 – потеряет около 3,5 трлн рублей (рис. 1).



Рис. 1. Динамика изменения показателя «Потери экономики РФ от кибератак» за 2018–2020 гг.

Источник: составлено автором по материалам [3–4]

Согласно этим данным, ущерб, нанесённый кибератаками экономике России, с 2018 года по 2019 год увеличился на 66,67 %, а с 2019 по 2020 увеличится на 40 %. Однако сам ущерб каждый год возрастает в среднем на 1 трлн рублей.

Чтобы уменьшить ущерб экономике от кибератак правительство предпринимает определённые меры, которые должны обеспечить информационную защиту цифровой экономики.

В 2017 году 18 декабря прошло заседание Правительственной комиссии по использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности. На нём было утверждён план мероприятий по направлению «Информационная безопасность» для программы «Цифровая экономика Российской Федерации»[5]. Она рассчитана на 2018–2024 годы. Уже можно сказать об её эффективности, так как рост ущерба экономики по сравнению с предыдущим годом сократился на 16,67 %.

На ближайшие два года задачи федерального проекта по обеспечению информационной безопасности цифровой экономики состоит в следующем:

- обеспечить использование отечественных разработок и технологий при передаче, обработке и хранении данных;
- обеспечить устойчивость и безопасность функционирования информационной инфраструктуры и сервисов передачи, обработки и хранения данных;
- обеспечить защиту прав и законных интересов личности, бизнеса и государства от угроз информационной безопасности в условиях цифровой экономики;
- увеличить внутренние затрат на развитие цифровой экономики за счёт всех источников (по доле в валовом внутреннем продукте страны) не менее чем в три раза по сравнению с 2017 г. [6].

Для выполнения этих задач правительство РФ ежегодно выделяет денежные средства. Так в конце 2018 г. выделили 22 млн рублей, в 2019 – 7612 млн рублей, на 2020 г. – 9638 млн рублей и на 2021 – 10544 млн рублей (рис. 2).

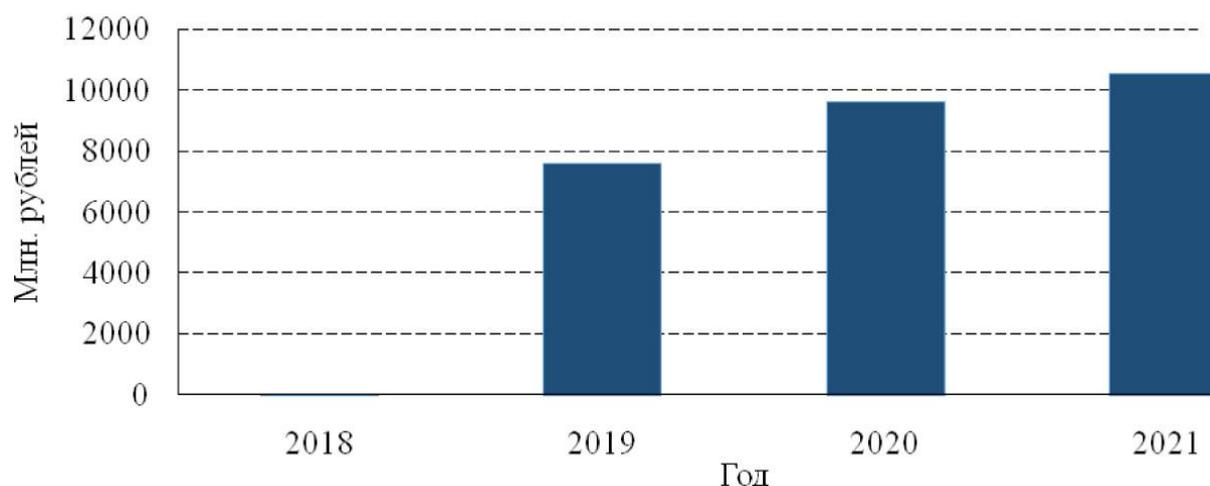


Рис. 2. Затраты на реализацию федерального проекта «Информационная безопасность» на выполнение задач на 2018–2021 гг.

Источник: составлено автором по материалам [6]

Таким образом, правительство ежегодно увеличивает бюджет на обеспечение информационной безопасности цифровой экономики. К концу периода реализации плана, а именно к концу 2024 года, должны создать систему стимулов для приобретения и использования компьютерного, серверного и телекоммуникационного отечественного оборудования.

Также планируют принять национальные стандарты киберфизических систем и обеспечить контроль обработки и доступа к персональным данным, большим пользовательским данным[7].

Таким образом, информационная безопасность является ключевым элементом в процессе сохранения и сбережения данных цифровой экономики России. Без защиты данных экономике страны наносится большой ущерб.

Несмотря на то, что на обеспечение информационной безопасности требуется выделять денежные средства из федерального бюджета, однако они себя оправдывают и намного меньше, чем причинённый экономике ущерб. Также обеспечивается защита персональных данных клиентов субъектов экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Буряк В.В. Цифровая экономика, хактивизм и кибербезопасность. – Симферополь: ИП Зуева Т.В., 2019. – URL: <http://vvburyak.ru/wp-content/uploads/2019/02/%D0%91%D1%83%D1%80%D1%8F%D0%BA-%D0%92.-%D0%92.%D0%A6%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F%D1%8D%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B0-%D1%85%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B8%D0%B7%D0%BC-%D0%B8%D0%BA%D0%B8%D0%B1%D0%B5%D1%80%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BE%D0%BF%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C.pdf> (дата обращения: 09.02.2020).
2. Абдрахманова Г.И., Вишневский К.О., Гохберг Л.М. и др. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение / Науч. ред. Л.М. Гохберг // Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – URL: <https://www.hse.ru/data/2019/04/12/1178004671/2%20%D0%A6%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F%D1%8D%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B0.pdf> (дата обращения: 09.02.2020).
3. Оценены потери российской экономики от кибератак за 2018 и 2019 годы. – URL: <https://www.rosbalt.ru/business/2020/01/21/1823728.html> (дата обращения: 09.02.2020).
4. Сбербанк предсказал рост ущерба экономике России от кибератак на 40 %. – URL: <https://www.rbc.ru/finances/21/01/2020/5e26eba79a7947798bc80db7> (дата обращения: 09.02.2020).
5. Заседание Правительственной комиссии по использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности. – URL: <http://government.ru/news/30636/> (дата обращения: 09.02.2020).
6. Паспорт федерального проекта «Информационная безопасность». – URL: https://files.data-economy.ru/Docs/Pass_Cybersecurity.pdf (дата обращения: 09.02.2020).
7. План мероприятий по направлению «Информационная безопасность» программы «Цифровая экономика Российской Федерации». – URL: <http://static.government.ru/media/files/AEO92iUpNPX7Aaonq34q6VxрАНСУ2umQ.pdf> (дата обращения: 09.02.2020).

ГУМАНИСТИЧЕСКАЯ ПАРАДИГМА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Кириллова Т.Д.

Студент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: kirillova_td@bk.ru

Научный руководитель – Косякова И.В.

Д.э.н., профессор

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

Статья посвящена анализу гуманистической парадигмы в управлении организацией в условиях цифровой экономики. Было выявлено, что субъектом данной парадигмы является человек, а главными задачами – дать человеку доступ к необходимым ему ресурсам, дать возможность получить нужное ему образование, помочь овладеть новыми навыками и знаниями, необходимыми в его трудовой деятельности. Таким образом, гуманистическая парадигма в современном мире имеет место, а также именно этот подход используется в большинстве организаций и предприятий не только в России, но и в мире.

Ключевые слова: гуманистическая парадигма, концепция, человек, человеческий потенциал, развитие, цифровизация экономики, последствия цифровизации.

THE HUMANISTIC PARADIGM IN MANAGING AN ORGANIZATION IN A DIGITALIZED ECONOMY

Kirillova T.D.

Student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: kirillova_td@bk.ru

Scientific supervisor – Kosyakova I.V.

Doctor of Economics, Professor,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

The article is devoted to the analysis of the humanistic paradigm in managing an organization in a digital economy. It was revealed that the subject of this paradigm is man. And the main tasks are to give a person the opportunity to access the resources he needs, to give him the opportunity to get the education he needs, to help acquire new skills and knowledge necessary in his work. Thus, the humanistic paradigm in the modern world has a place to be, and it is precisely this approach that is used in most organizations and enterprises not only in Russia, but also in the world.

Key words: humanistic paradigm, concept, person, human potential, development, digitalization of the economy, the consequences of digitalization.

Гуманистическая парадигма является одной из трех выделенных парадигм управления, в рамках которых произошла смена четырех кадровых концепций таких как: использование трудовых ресурсов, управление персоналом, управление человеческими ресурсами и управление человеческим потенциалом [1].

Главным субъектом организации и особым объектом управления является человек, который не может рассматриваться как расходуемый ресурс. Работники обладают большим потенциалом, чем кажется на первый взгляд, и они хотят использовать его для собственного роста и развития как себя, так и компании. Большинство людей всегда находятся в поиске возможностей для реализации своих идей и, как обычно оказывается, именно такие люди являются более самостоятельными и организованными и достигают всех поставленных целей.

Важной задачей гуманистической парадигмы можно назвать предоставление возможностей сотрудникам раскрыть свой потенциал полностью. Для этого на рабочем месте формируются конкретные специальные условия работы, чтобы сотрудник имел возможность найти и раскрыть в себе скрытый потенциал, новые способности, мог их развить и применить в дальнейшей работе, что в свою очередь приводит к росту компании.

Увеличение способностей и знаний персонала, их потенциала, приведет к росту чувства ответственности. Самоорганизация и самоконтроль имеют все шансы привести к росту удовлетворенности сотрудников своей трудовой деятельностью, что поспособствует в достижении большинства установленных задач организации [1].

Данная концепция формируется на основе следующих фундаментальных принципов:

- продуктивность;
- равенство;
- универсализм человеческих прав;
- расширение возможностей.

Продуктивность – у каждого человека должны быть равные возможности для повышения продуктивности своей деятельности, принимать участие в процессе формирования доходов и получать достойную оплату за свою трудовую деятельность. Поэтому все теории в экономике являются не независимыми теориями, а компонентами глобальной модели человеческого развития.

Равенство – каждый человек должен иметь равные возможности. Любая дискриминация по отношению к человеку должна быть ликвидирована, чтобы человек чувствовал себя более уверенно. Каждый человек может участвовать в реализации этих возможностей и пользоваться их благами.

Универсализм человеческих прав – в основе данного положения лежит принцип, согласно которому доступ к возможностям будет доступен и будущим поколениям. Для этого необходимо воспроизводство всех видов капитала: материального, человеческого, экологического, не оставляя, так называемых, долгов будущим поколениям. К таким долгам можно отнести следующие формы:

- финансовая (долговременные внутренние и внешние займы);
- социальная (пренебрежительные инвестиции в развитие человеческого потенциала);
- демографическая (неконтролируемый рост численности народонаселения или его убыль);
- экологическая (нерациональное использование природных ресурсов или загрязнение окружающей среды).

Расширение возможностей – развитие человека должно осуществляться не только в рамках его интересов, но и в участии в процессе принятия решений, а также других процессов, которые несомненно влияют на его жизнь. В данном принципе важную роль играют гражданское общество, социальная политика и общественные организации. Также расширение возможностей означает повышение ответственности людей за себя, свою семью, общество, страну и все человечество в целом, не допуская привести окружающую среду, в которой проживает сам человек, к необратимым разрушениям с помощью современных технологий и способностей человека.

Разработка концепции человеческого развития позволила сформулировать качественно новую, перспективную теорию общественного прогресса, в которой развитие человека и человеческого потенциала понимается как процесс непрерывного, сбалансированного расширения человеческих возможностей. [2]

На каждом этапе человеческого развития выделяются три основные возможности:

- свободный доступ к ресурсам, которые могут помочь обеспечить доступный уровень жизни;
- высокое качество жизни, отсутствие различных болезней, активный образ жизни;
- образование, получение желаемых профессиональных навыков и знаний в любое время и в любом возрасте.

Очень часто используется индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), который рассчитывается на основе 3 показателей:

1. Индекс ожидаемой продолжительности жизни.
2. Индекс уровня образования.
3. Индекс, характеризующий среднедушевой ВВП.

Составляющими человеческого потенциала являются:

- физическая – характеризует физические и психологические возможности человека, которые в первую очередь зависят от его здоровья;
- интеллектуальная – включает в себя все навыки и умения человека, врожденный талант, различные способности, умение вести себя в обществе и проявлять лидерские качества;
- нравственная – это модель, в которой человек может представить какую полезность для окружающей среды он сможет принести, действуя определенным образом;

– профессиональная – совокупность всех знаний и умений, которые человек использует для достижения поставленных производственных целей при определенных условиях работы.

Качественными характеристиками человеческого потенциала можно назвать следующий ряд параметров: уровень жизни, грамотность, образованность, здоровье, нравственность, творческий потенциал, активность [3].

Выделяют следующие особенности феномена человеческого потенциала:

– системность – человеческий потенциал обладает системными свойствами, а не является обычной суммой человеческих качеств;

– внешняя обусловленность – для формирования человеческого потенциала определяющее значение имеют «внешние» факторы и условия окружающей его среды;

– непрозрачность – наличие определенных скрытых свойств человека, которые могут раскрыться при конкретных обстоятельствах;

– стратегичность – свойства человека и его потенциала, которые обуславливают развитие не только на ближайшее будущее, но и в далекой перспективе.

Из диаграммы известного специалиста по психологии А. Маслоу видно, что самоактуализация для человека значимее иных потребностей. Чем наименее удовлетворены базисные необходимости, тем больше затруднителен переход к потребностям высшего порядка, к которым и относится самоактуализация.

Необходимость воспроизводства рабочей силы отражают условия производственной деятельности человека. Обычно к этому относят потребность в: еде, жилище, транспорте, одежде, сохранении здоровья, повышении профессиональных навыков и знаний и т. п. от уровня удовлетворения данных потребностей работника зависит его производительность труда, его настроение, которое также может влиять на трудоспособность.

Другая группа потребностей – группа становления личности. Она отражает в себе все условия, необходимые для жизни человека и его деятельности в обществе. Они предполагают совершенствование в физическом и духовном плане, развитие каких-либо творческих способностей, развитие таланта и т. п.

Общими предпосылками цифровизации на уровне отдельной компании в условиях конкурентной среды являются осознание и понимание острой необходимости со стороны руководства компании улучшения процессов производственно-хозяйственной деятельности, адаптации действующей бизнес-модели к новым условиям, видения ИКТ как фактически единственного способа повышения эффективности компании, повышения корпоративной культуры на базе цифровой трансформации. При этом существенной конкретной предпосылкой цифровизации на уровне компании (отдельной производственно-хозяйственной единицы) является электронное ведение хозяйственной деятельности, которое предполагает:

– высокую автоматизацию всех процессов – производственных, управления и коммуникаций, уровень которой (автоматизации) определяет возможности цифровизации всех происходящих процессов. Если основной целью авто-

матизации любых процессов является передача части функций, выполняемых человеком, приборам и автоматическим устройствам, то целью цифровой экономики помимо реализации задач автоматизации является повышение эффективности всех процессов, в первую очередь, за счет применения новых технологий переработки данных и передачи информации, новых методов принятия решений, основанных на цифровой трансформации информации;

- наличие на уровне компании отдельных автоматизированных систем как базы для цифровизации;

- наличие и использование электронного хранилища достоверных данных.

Цифровизация предполагает использование единого достоверного и актуального контента (содержания), используемого для описания и реализации всех бизнес-процессов, всех аспектов деятельности отдельной производственно-хозяйственной единицы;

- доступность актуальной и достоверной информации и технологий их переработки;

- использование единой платформы для управления маркетингом, продажами и сервисом, например, типа CRM2, что обеспечит совместимость отдельных бизнес-процессов и приведет к экономии времени;

- наличие доступа в интернет;

- использование новых информационных технологий;

- наличие корпоративных социальных сетей.

Возможные положительные последствия цифровизации. Высокая скорость цифровизации всех сторон жизни обусловлена, прежде всего, ее возможными положительными проявлениями и последствиями на всех уровнях. На уровне всего общества к ним можно отнести:

- появление экономического и социального эффекта от цифровых технологий для бизнеса и общества;

- повышение качества жизни, в первую очередь за счет улучшения удовлетворения конкретных уже известных и новых потребностей людей;

- рост производительности всего общественного труда за счет его повышения на уровне отдельных производств и компаний;

- возникновение новых бизнес-моделей и новых форм бизнеса, позволяющих повысить доходность и конкурентоспособность деятельности;

- повышение прозрачности экономических операций и обеспечение возможности их мониторинга;

- обеспечение доступности и продвижения товаров и услуг, как государственных, так и коммерческих, вплоть до мирового масштаба;

- появление управляющих систем, которые заменяют человека, например, для предприятий определенных классов [4].

На уровне отдельных компаний и производства общие преимущества цифровизации могут проявляться в:

- исключении посредников. Цифровизация позволяет производителям самим устраивать на своих сайтах продажу производимых ими товаров или услуг и выходить на потенциальных клиентов. Потребители же получают возможность самостоятельного выбора предлагаемых товаров и услуг на серверах авиакомпаний, отелей, электронных магазинов и т. д.;

- оптимизации издержек, предусматривающей, прежде всего, снижение затрат на поиск информации, идентификацию и измерение транзакционных издержек; расходов по продвижению товаров и услуг; затрат по заключению и ведению переговоров и т. д.;

- ускорении всех бизнес-процессов, в том числе за счет снижения времени коммуникаций;

- сокращении времени реакции на рыночные изменения, уменьшении сроков разработки продукции и услуг и вывода их на рынок;

- лучшем понимании своих потребителей и повышении качества продукции и услуг;

- создании новых продуктов и услуг, повышении гибкости предлагаемых продуктов и их высокой адаптивности под новые ожидания или потребности потребителя [4].

К числу конкретных технологических преимуществ, обусловленных цифровизацией, можно отнести:

- совместное использование информации и отсутствие конкуренции в потреблении знаний и информации, так как использование базы данных или базы знаний одним потребителем не мешает одновременному их использованию другими потребителями;

- аккумуляцию больших объемов данных, осуществление их автоматической переработки и анализа;

- синхронизацию потоков информации, возможность точечного распределения данных в рамках всего бизнеса и, как следствие, – возможность отслеживания большого количества цепочек между поставщиками и потребителями, а также проведения интеллектуальной и точечной аналитики;

- не просто овладение новыми технологиями на прикладном уровне, а переход на осознание потенциала новых инноваций, на создание новых инновационных продуктов, ориентированных на разработку технологического интеллекта (например, по технологиям управления данными);

- переход от бумажных документов к электронным (больничные листы, трудовые книжки и т. д.) [4].

Таким образом, гуманистическая парадигма в условиях цифровизации экономики заключается в том, что работники организации постоянно проходят

какие-либо курсы, повышение квалификации или переквалификацию, семинары и прочие мероприятия, которые помогают увеличить количество и качество всех знаний и навыков человека. Тем самым увеличивается человеческий потенциал, который необходим для выполнения новых поставленных задач организации. Так как в условиях цифровизации меняются технологии, то организациям и предприятиям необходимо обеспечивать работников нужной информацией, давать им возможность повышать свои навыки, тем самым улучшая не только потенциал своих работников, но и их производительность труда, которая приводит к увеличению прибыли предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мустафина Д.М. Развитие кадровых концепций в рамках организационных парадигм. – URL: <http://www.e-rej.ru/upload/iblock/1cc/1cc6549b4eb9e1bd50a6c181c3d93d45.pdf>
2. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2001 год / Под ред. проф. С.Н. Бобылева. – М.: ИнтерДиалект+, 2002.
3. Рывкина О.Л., Дудко П.В. Эволюция подходов к управлению персоналом предприятия // Экономика и управление. – № 4. – 2011. – С. 29–32.
4. Халин В.Г., Чернова Г.В. Цифровизация и ее влияние на российскую экономику и общество: преимущества, вызовы, угрозы и риски. – URL: https://sziu.ranepa.ru/images/nauka/UK_DOI/10_18/Khalin_10_18.pdf

СТРАТЕГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Омелькович А.В.

Студент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: oalink@mail.ru

Ларкина А.А.

К.э.н., доцент кафедры «Национальная и мировая экономика»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: laralan74@mail.ru

В данной научной статье проанализированы и рассмотрены факторы и индекс развития стратегии формирования человеческого капитала, а также затронуты важные стороны влияния региональной экономики на человеческий капитал.

Ключевые слова: человеческий капитал региона, индекс человеческого развития, стратегическое развитие, региональная экономика, экономика знаний, профессиональное образование.

STRATEGY FOR FORMING REGIONAL HUMAN CAPITAL

Omelkovich A.V.

Student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: oalink@mail.ru

Larkina A.A.

Candidate of Economic Sciences, Department of National and World Economy,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: laralan74@mail.ru

This scientific article analyzes and considers the factors and development index of the strategy for the formation of human capital, as well as the important aspects of the influence of the regional economy on human capital.

Key words: human capital of the region, human development index, strategic development, regional economy, knowledge economy, professional education.

Человеческий капитал в нынешней парадигме социально-экономического развития государства и его регионов стал важным фактором экономического роста и развития региона. Человеческий капитал – сформированные в результате инвестиций и накопленные индивидуумом навыки, знания и умения, которые ведут к росту профессионализма и рационально используются в сфере об-

ществленного воспроизводства. Человеческий капитал обладает некоторыми особенностями в отличие от иных форм капитала. Во-первых, человек и его человеческий капитал неотделимы друг от друга. Человек должен всегда присутствовать там, где оказываются услуги его человеческого капитала. Во-вторых, вложения в него осуществляются довольно продолжительное время. В-третьих, прямые доходы от его использования контролируются самим субъектом в зависимости от источника инвестиций. В важности основы понимания составляющих данного капитала, мы можем сделать вывод, что человеческий капитал это единая экономическая структура нескольких определенных элементов [4].

К основным активам человеческого капитала относят: интеллектуальный, трудовой, организационно-предпринимательский, культурно-нравственный капитал и капитал здоровья.

Соответствующая экономическая зона меньше, чем многие страны. Значит можно сказать, что использование регионов в качестве единицы анализа позволяет прояснить процесс экономического роста внутри стран. Этот аспект особенно важен, поскольку в пределах стран часто существуют существенные региональные различия, во многих случаях более значительные, чем различия между странами. Разница в человеческом капитале является первостепенным фактором в объяснении регионального неравенства с точки зрения развития и объясняет значительное количество региональных различий [5].

Человеческий капитал региона – это метод реализации человеческого потенциала, накопленного отдельным индивидом на определенной территории, при помощи инвестирования в развитие профессиональных качеств индивида. Следует отметить, что индивидуальный человеческий капитал в совокупности образует человеческий капитал семьи или организации. Таким образом, они выступают фундаментом для формирования человеческого капитала регионов, федеральных округов или отраслей [2].

Мировое сообщество считает человеческий капитал важнейшим источником стратегического развития, потому что именно благодаря человеческому капиталу гарантируется конкурентоспособность и экономическая безопасность стран в инновационной экономике. Чтобы обеспечить стратегическое развитие экономики страны и ее регионов в условиях глобальной конкуренции, только на основе развития инноваций можно создавать инновационные технологии, основанные на человеческих знаниях. Важно понимать, что увеличение высококвалифицированных кадров – это одно из важных конкурентных преимуществ инвестиционной стратегии региона. Таким образом, основной сферой общественной жизни прямо влияющей на формирование человеческого капитала как внутри страны, так и в регионе признается система высшего образования [4].

За последнее время анализ человеческого капитала стал играть все более важную роль в дискуссиях о росте и успехе стран и регионов. Это в основном связано с тем, что развитые общества по большей части совершенствуются в таком известном направлении как «экономика, основанная на знаниях», согласно которому человеческий капитал считается наиболее важной характери-

стикой экономического роста. Существует два совершенно разных способа воздействия человеческого капитала на регионы, первый из которых отражает национальное воздействие, а второй заметно отличается от национального влияния. Во-первых, как и в случае с национальной экономикой, человеческий капитал в регионе оказывает влияние на совокупную производительность в экономике через связанные с этим внешние факторы. Во-вторых, и в отличие от национальных экономик, человеческий капитал в регионе также может привести к значительному пространственному перераспределению факторов. Эти два воздействия не всегда действуют в одном и том же направлении, потому что механизм, посредством которого внешние эффекты распространяются на локальный регион, и механизмы, которые определяют мобильность рабочей силы, не обязательно совпадают. В условиях, когда эти два воздействия совпадают, регионы будут процветать, тогда как в ситуациях, когда они не совпадают, регионы будут с этим бороться.

В то же время на региональном уровне необходимо разработать стратегии социально-экономического развития субъектов, входящих в состав Российской Федерации, которые определяют их развитие в среднесрочной и долгосрочной перспективе. В конечном счёте, стратегия будет отражать достоверную и целесообразную «дорожную карту» с годовыми целями. Достижение целей и задач может быть достигнуто путем эффективного использования ресурсов, имеющихся на территории. В свою очередь, экономика знаний придает первостепенное значение человеческому капиталу, являющемуся в то же время очень специфическим ресурсом региона [6].

Территориальные аспекты формирования человеческого капитала в РФ довольно сложны и имеют ряд особенностей.

1. Разнородность начальных позиций и достигнутых уровней формирования человеческого капитала.

2. Отток жителей субъектов РФ в наиболее крупные города. Это приводит к некому снижению интенсивности действия источников человеческого капитала в регионах, а вдобавок к изменению структуры трудовых ресурсов, а значит, и человеческого капитала.

3. Программы в области развития человеческого капитала в большей части регионов либо вовсе отсутствуют, либо существуют только на бумаге. Нередко администрация субъекта не представляет, как их реализовывать.

4. Население так называемых удаленных регионов имеет такую отличительную черту как «социальная лень», что означает нежелание и неготовность прилагать усилия и предпринимать действия для улучшения своего положения, а, стало быть, и качества жизни.

5. Вопросы формирования человеческого капитала на региональном уровне не уделялось должного внимания. Написанные стратегии и программы в основном реализовывались формально, поэтому никакого эффекта и не давали.

6. Наконец, нет полной и достоверной идеи о том, каким должен быть человеческий капитал в регионах и какие цели он намерен решать. Формирование человеческого капитала в целевой функции на региональном уровне не осуществляется.

Таким образом, положение и функционирование человеческого капитала на региональном уровне, и проблемы, с этим связанные, в большей части обусловлены вышеперечисленными положениями [6].

Целесообразно отметить, что процесс формирования регионального человеческого капитала не может осуществляться отвлеченно, для этого необходимо провести несколько этапов.

1. Мини-перепись населения территории, а также в качестве возможного резерва освещаются жители, проживающие по соседству.

2. Выработка мотивированной установки на формирование регионального профиля человеческого капитала. Для этого должны быть установлены перспективы деятельности предприятий в регионе и создания новых. А впоследствии выполняется планирование развития региона, чтобы выявить, кому и в каком виде требуется человеческий капитал.

3. Формулировка общей цели развития человеческого капитала, которая должна быть связана, в первую очередь, с экономическим ростом определенной территории.

4. Разработка точных планов с выделением сроков и ответственных лиц, а также выделение ресурсов для развития человеческого капитала.

5. Поправка в плане мероприятий по пролификации человеческого капитала региона.

6. Мониторинг и контроль реализованных на региональном уровне программ развития человеческого капитала в интересах региональной экономики.

Человеческий капитал приобретает и увеличивается за счет инвестиций в конкретного человека или общество в целом. Инвестиции в человеческий капитал на региональном уровне означают государственные и частные инвестиции, направленные как на повышение стандартов в области народонаселения, так и на развитие самого человеческого капитала. В качестве инвестиций в человеческий капитал региона рассматриваются все инвестиции, которые прямо или косвенно влияют на развитие человеческого капитала, а именно: региональная безопасность и правоохранительная деятельность, региональная экономика, жилищно-коммунальное хозяйство, охрана окружающей среды, образование, культура, здравоохранение, социальная политика, СМИ, физическая культура и спорт. Вследствие этого к основным структурным элементам, вкладываемых в стратегию формирования регионального человеческого капитала можно отнести: социальная мобильность и неравенство, рынок труда, миграционная политика, ноу-хау (например, новые подходы к обучению в школах), образование и профессиональные навыки, охрана здоровья, социально-экономические явления (например, безработица).

В качестве ведущей идеи стратегического управления человеческим капиталом на региональном уровне акцент делается на приоритетное развитие элементов, отстающих с учетом стратегических целей, социально-экономического развития субъектов РФ. Процесс разработки базовой стратегии управления развитием человеческого капитала регионов можно представить следующим образом. На начальном этапе выявить относительно однотипные группы субъектов РФ – возможные кластеры. По каждому из них обнаруживаются сильные и слабые стороны человеческого капитала (табл. 1). Выявление этих сторон позволяет четко определить приоритетное направление к функционированию человеческого капитала. Следующим этапом является установка стратегических целей и направлений развития человеческого капитала (применительно к регионам конкретного кластера). Третьим шагом будет осуществляться выбор общей для регионов кластера стратегии управления развитием человеческого капитала и определение нужного для ее реализации симметричного состава форм и инструментов управления [3].

Таблица 1

Сильные и слабые стороны кластеров регионов по уровню развития человеческого капитала [3]

Наименование кластера	Сильные стороны кластера	Слабые стороны кластера
Кластер А – г. Москва		
Кластер Б – «Регионы с уровнем развития человеческого капитала выше среднего»	– высокая ожидаемая продолжительность жизни; – низкий уровень заболеваемости; – большое количество учащихся в средних и высших профессиональных учебных заведениях на 10 000 жителей	– низкий удельный вес занятых с средним и высшим профессиональным образованием; – низкая среднегодовая численность занятых; – низкий уровень занятости
Кластер В – «Регионы со средним уровнем развития человеческого капитала»	– низкий уровень заболеваемости; – высокий удельный вес занятых с средним и высшим профессиональным образованием; – высокий уровень занятости	– низкая ожидаемая продолжительность жизни; – небольшое количество учащихся в средних и высших учебных заведениях на 10 000 жителей; – низкая среднегодовая численность занятых
Кластер Г – «Регионы с низким уровнем развития человеческого капитала»		– низкая ожидаемая продолжительность жизни; – высокий уровень заболеваемости; – небольшое количество учащихся в средних и высших учебных заведениях на 10 000 жителей; – низкий удельный вес занятых с средним и высшим профессиональным образованием; – низкая среднегодовая численность занятых; – низкий уровень занятости

Человеческий потенциал территории является одним из центральных факторов формирования человеческого капитала определенного субъекта РФ. Вследствие этого индекс развития человеческого потенциала регионов РФ (индекс человеческого развития) является важным показателем для оценки качества человеческого капитала и эффективности вложения инвестиций в человеческий капитал (табл. 2, 3).

Таблица 2

Индекс развития человеческого потенциала Самарской области [1]

Показатель	Значение
Душевой ВВП, долл. ППС	20995
Индекс дохода	0,892
Индекс долголетия	0,756
Индекс образования	0,953
ИЧР 2017	0,884
Место 2017	20
ИЧР 2016	0,874
ИЧР 2015	0,867

Таблица 3

Индекс человеческого развития в странах мира [1]

Место	Страна	2016	2017	2018
1	Норвегия	0,951	0,953	0,954
3	Австралия	0,938	0,939	0,938
5	Германия	0,934	0,936	0,939
12	Канада	0,922	0,926	0,922
14	Великобритания	0,920	0,922	0,920
19	Япония	0,907	0,909	0,915
49	Россия	0,815	0,816	0,824

Несомненно, конкурентоспособность человеческих ресурсов на рынке труда и положение страны на международной арене определяются успехом политики, осуществляемой в области развития человеческого капитала. Показатели азиатских экономик ярко указывают о значимости человеческого капитала: данные страны показывают устойчивый экономический рост, акцентируя государственную политику на образование и науку. Таким образом, для развития основного элемента человеческого капитала региона – образовательного капитала – будет разумно использовать опыт, который подразумевает эффективную систему непрерывного образования. Данная система предполагает предоставление каждому права и возможности реализации персональной программы получения и пополнения образовательного уровня на принципах гуманизма, мобильности, демократизма, непрерывности, опережения и открытости [4].

Основным способом оценки человеческого капитала региона является представительный подход. В качестве индикаторов элементов человеческого капитала региона могут быть предложены следующие показатели.

Показатели оценки человеческого капитала региона [2]

Показатель	Обозначение
Численность студентов образовательных учреждений ВПО на 10 тыс. чел. населения	X ₁
Количество персонала, занятого научными исследованиями и разработками, на 10 тыс. чел. занятых в экономике	X ₂
Доли расходов консолидированного бюджета региона на образование, здравоохранение и физическую культуру, социальную политику к ВРП	X ₃ , X ₄ , X ₅
Удельные веса инвестиций в образование, здравоохранение и предоставление социальных услуг, прочих коммунальных, социальных и персональных услуг к общему объему инвестиций в основной капитал	X ₆ , X ₇ , X ₈
Уровень экономической активности населения	X ₉
Уровень безработицы населения	X ₁₀
Доля занятого населения, имеющего высшее образование	X ₁₁
Удельный вес инновационных товаров (работ, услуг) в общем объеме отгруженных товаров (работ, услуг)	X ₁₂
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении	X ₁₃
Заболеваемость на 1000 чел. населения	X ₁₄
Численность зрителей театров на 1000 чел. населения	X ₁₅
Число зарегистрированных преступлений в расчете на 100 тыс. чел. населения	X ₁₆
Доля лиц (домохозяйств), имеющих доступ к сети Интернет	X ₁₇
Продажа алкогольных напитков в натуральном выражении в расчете на душу населения	X ₁₈

Из табл. 4 следует, что индикаторы разделены на группы. Так, для измерения образовательного капитала региона применяют индикаторы X₁, X₂, X₃, X₆; трудового капитала – X₉, X₁₀, X₁₁, X₁₂; капитала здоровья – X₄, X₇, X₁₃, X₁₄; социокультурного капитала – X₅, X₈, X₁₅, X₁₆, X₁₇ и X₁₈.

Для перевода каждого показателя в индекс, следует прибегнуть к следующим формулам:

– для показателей, характеризующих благоприятное воздействие:

$$X_i^P = (X_i - X_{\min}) / (X_{\max} - X_{\min}), \quad (1)$$

– для показателей, характеризующих отрицательное воздействие:

$$X_i^P = (X_{\max} - X_i) / (X_{\max} - X_{\min}), \quad (2)$$

где X_i^P – индивидуальный индекс показателя i для p-региона; X_i – значение показателя X для p-региона; X_{max} и X_{min} – максимальное и минимальное значения показателя X для всех изучаемых регионов.

Далее определяются индексы трудового капитала (И_{ТК}), капитала образования (И_{КО}), капитала здоровья (И_{КЗ}) и социокультурного капитала (И_{СКК}) для каждого региона и затем рассчитывается индекс человеческого капитала региона.

Далее условную значимость каждого отдельно взятого и сводного индексов можно признать равновеликой.

$$I_{КО} = (X_1^P + X_2^P + X_3^P + X_6^P) / 4; \quad (3)$$

$$I_{ТК} = (X_9^P + X_{10}^P + X_{11}^P + X_{12}^P) / 4; \quad (4)$$

$$I_{КЗ} = (X_4^P + X_7^P + X_{13}^P + X_{14}^P) / 4; \quad (5)$$

$$I_{СКК} = (X_5^P + X_8^P + X_{15}^P + X_{16}^P + X_{17}^P + X_{18}^P) / 6. \quad (6)$$

Следовательно, получим общую формулу для расчета индекса человеческого капитала региона:

$$I_{ЧКР} = (I_{КО} + I_{ТК} + I_{КЗ} + I_{СКК}) / 4. \quad (7)$$

Таким образом, человеческий капитал будет иметь решающее значение для формирования мира завтрашнего дня. Помните, что сегодня мы живем в «эпоху человеческого капитала». Поэтому для достижения и сохранения профессионально-управленческой работы необходим специфический для класса человеческий капитал. Развитие этого капитала является важнейшей «заботой жизни» высшего среднего класса. Итак, ваш человеческий капитал в долгосрочной перспективе – ваша главная база конкуренции.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Григорьев Л.М. Особенности развития человеческого капитала в субъектах Российской Федерации [Электронный ресурс]. – <https://ac.gov.ru/files/content/22461/3-grigorev-pdf.pdf>
2. Забелина О.В., Козлова Т.М., Романюк А.В. Человеческий капитал региона: проблемы сущности, структуры и оценки // Экономика. – 2013. – № 4. – С. 52–57.
3. Петрыкина И.Н., Рисин И.Е. Основные направления совершенствования управления развитием человеческого капитала регионов Центрального федерального округа // РЕГИОН: системы, экономика, управление. – 2014. – № 1 (24). – С. 21–27.
4. Shafran A.M. Human capital as a factor of investment attractiveness of Russian regions // Journal of Chuvash State Pedagogical University im. I.Ia. Iakovleva. – 2011. – № 3-1. – Pp. 224–231.
5. Ustaev R.M. Development of the innovative potential of human capital in the regional economy (Doctoral dissertation). – 2016.
6. Бойко Ю.П. Формирование человеческого капитала на региональном уровне // Народонаселение. – 2010. – № 3. – С. 31–38.

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Ревизова А.В.

Студент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: anrevizova@gmail.com

Научный руководитель – Косякова И.В.

Д.э.н., профессор

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

В настоящее время актуальными являются вопросы совершенствования управления организацией на основе цифровизации. Для постоянного экономического роста и развития предприятия любого уровня необходим механизм, основанный на системном взаимодействии новообразующих факторов. Цифровая экономика является неотъемлемой частью эффективной производственно-рыночной деятельности. Именно она обеспечивает стратегическую устойчивость предприятий в условиях структурно насыщенного и быстро развивающегося рынка. В статье исследован процесс управления и функционирования организации в условиях цифровизации.

Ключевые слова: цифровизация, управление организацией, менеджмент, цифровая экономика, цифровые технологии, инновации.

THE DIGITAL ECONOMY IN THE MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION

Revizova A.V.

Student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: anrevizova@gmail.com

Scientific supervisor – Kosyakova I.V.

Doctor of Economics, Professor,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

Currently, issues of improving the management of an organization based on the "digitalization" of the management process are relevant. For constant economic growth and development of an enterprise at any level, a mechanism based on the systemic interaction of new factors is necessary. The digital economy is an integral part of effective production and market activities. It provides strategic stability of enterprises in a structurally rich and rapidly developing market. The article examines the process of management and functioning of the organization in the conditions of digitalization.

Key words: digitalization, organization management, management, digital economy, digital technologies, innovations.

Цифровая экономика определяется как экономическая деятельность, основанная на цифровых (информационных) технологиях. Постиндустриальная эпоха характеризуется развитием электронной среды и переходом к информационной цивилизации. Масштабная цифровая трансформация управленческих процессов становится основной тенденцией развития мировой и отечественной модели менеджмента. Одним из важнейших факторов увеличения конкурентоспособности организаций, которые создают предпосылки для формирования долгосрочных конкурентных преимуществ, является лидерство в области цифровых технологий. Цифровая экономика создала новый вид ресурса – цифровые данные. Разработка и внедрение цифровой экономики приведёт к внедрению новейших технологий и процессов, формирующих особенности организации и развития предпринимательских структур, а это в свою очередь обеспечит огромное количество позитивных и долгосрочных эффектов и последствий в виде формирования стратегического ресурса для реализации его потенциала в экономике. Цифровые технологии порождают новые способы социального взаимодействия между работниками предприятия, преобразуют экономические отношения между предприятием и его деловыми партнерами [4].

Цифровые технологии необходимы для роста эффективности промышленности, а в некоторых отраслях они становятся основой продуктовых и производственных стратегий. Их преобразующая сила заменяет классические модели бизнеса, производственные цепочки и обуславливает возникновение новых продуктов и инноваций.

Инновационные технологии для цифрового сектора экономики разрабатывают и изготавливают предприятия электронной промышленности. Они подразделяются на две группы:

– предприятия, выпускающие компьютеры, микрочипы, устройства телекоммуникации, промышленную и бытовую электронику.

– организации, применяющие цифровые производственные технологии для изготовления продукции, а также использующие цифровые информационные технологии для хранения, обработки и передачи данных в процессе управления [1].

Внедрение цифровых технологий в трудовой, производственно-хозяйственной и управленческой деятельности приводит к изменению правил поведения на производстве, изменению мотивов поведения персонала, трансформации системы ценностей бизнеса, а также повышению гибкости производства.

Цифровая экономика внесла ряд существенных изменений в деятельность организаций:

1. Появление фактора производства информации, который стал значимым ресурсом.

2. Увеличение издержек производства, так как информация как товар и фактор имеет свою цену.

3. Снижение операционных издержек за счет использования ИКТ.

4. Повышение значимости человеческого фактора при внедрении производства на базе ИКТ.

5. Снижение значимости фактора неопределенности за счет активного использования информационного ресурса [6].

Еще одним необходимым аспектом развития промышленных организаций в условиях цифровизации является развитие бизнес-коммуникаций. Оно важно для обеспечения процесса технологического развития благодаря поддержанию связей с партнерами, конкурентами и клиентами. Дигитализация переносит эти каналы связи в интернет: веб-сайты, мобильные и десктопные приложения, социальные сети и пр. Учитывая особенности рассмотренные выше аспекты концепции управления знаниями, стоит отметить возрастающую роль веб-сайтов организаций, предназначенных для внутренних и внешних пользователей. Зачастую предприятия тяжелого машиностроения пренебрегают этим инструментом, так как заказчиком часто выступает, к примеру, государство. Однако представительство в сети необходимо в большей мере для создания высокой стоимости бренда и бизнеса, а корпоративный веб-сайт является эффективным инструментом следования мировым технологическим трендам. Так, сайты помогают добиться решения следующих задач:

- эффективно презентовать организацию;
- проинформировать и заинтересовать потенциальных инвесторов и акционеров;
- создать положительный общественный имидж;
- привлечь и мотивировать кадры;
- генерировать контент и поддерживать общение с прессой;
- продвинуть бренд;
- обеспечить следование нормативным актам в части обязательного опубликования корпоративной отчетности [4].

Цифровые технологии владеют длительным синергетическим эффектом, вследствие этого развитие цифрового потенциала организации является важным фактором удержания и увеличения его конкурентоспособности.

Анализ мирового опыта цифровой трансформации промышленности показывает, что ведущими в данном направлении являются следующие концепции: Индустрия 4.0 (Industry 4.0), Разумное производство (Smart Manufacturing), Цифровое производство (Digital Manufacturing), Интернет в промышленности (Internet of Manufacturing), Открытое производство (Open Manufacturing)

В целом все это значит, что исследование новых парадигм и ориентиров управления организациями в условиях развития цифровой экономики должны получить наивысший приоритет, потому что те государства, которые не смогут ответить на современные вызовы, рискуют остаться на обочине мирового прогресса, утратив при этом конкурентные преимущества [2].

Увеличение конкурентоспособности промышленных организаций в данный момент не имеет возможность не принимать во внимание особенности текущего перехода к четвертой промышленной революции. Концепция «Индустрия 4.0» представляет собой набор идей для автоматизации производства на базе цифровых технологий, трансформации мира профессий в условиях быстрой автоматизации и роботизации всех сфер производства. Из этого следует, что переход от 3-й к 4-й революции — это эволюция: неизбежный переход от простой оцифровки (третья промышленная революция) к инновациям, базирующихся на сочетании технологий (четвертая промышленная революция), заставляет организации пересматривать свои способы ведения бизнеса [5].

Во время третьей промышленной революции движущим источником изменений стало внедрение компьютеров. На сегодняшний день таким фактором являются прорывные технологии, в рамках которых уже в данный момент компьютеры связаны и обмениваются данными друг с другом, чтобы в конечном итоге принимать решения без участия человека. Комбинация киберфизических систем, Интернета вещей, Интернета систем и «умных фабрик» делает возможным использование «Индустрии 4.0». Благодаря поддержке интеллектуальных машин, которые становятся все умнее по мере того, как они получают доступ к большему количеству данных, промышленные организации станут более продуктивными и результативными.

Следовательно, именно создание глобальной сети высокопроизводительных машин, решающих все типы задач во всех секторах экономики, и является движущей силой новой технической революции.

К основным трендам, получившим распространение в ходе цифровизации экономики в рамках промышленной революции, можно отнести:

- роботизацию промышленных производств,
- использование аналитических данных на основе Big data в моделировании и прогнозировании,
- интеллектуальные устройства и «интернет вещей»,
- облачные инструменты (хранение данных, обработка и вычисления),
- AR (дополненная реальность) и VR (виртуальная реальность).

На сегодняшний день цифровая экономика развивается с экспоненциальной скоростью. Цифровые технологии оказывают значительное воздействие на управления организациями, в результате чего они вынуждены менять ценности, приоритеты и ориентиры, а также базовые модели управления на основе современных цифровых технологий, что позволит им реализовать переход от культа эффективности и рациональности к открытости, демократизации, социологизации, а также обеспечит креативность организационных процессов, нелинейность управленческих иерархических цепей, многообразие траекторий успешного развития [8].

Учитывая указанное, каждая организация в ближайшее время вынуждено будет или успешно пройти через процессы цифровой трансформации, или же раствориться в архивах поисковых систем. Цифровая трансформация для каждого субъекта хозяйствования – это изменение организационной культуры и внедрение новых цифровых технологий и коммуникаций, которые расширяют способности и дают возможность формировать собственную так называемую «экосистему» во взаимодействии со своими контактными аудиториями.

На первом этапе цифровой трансформации механизмов управления организацией необходимо:

- внедрение единых программ для применения в всевозможных подразделениях предприятия;
- унификация операционных процессов в корпоративном центре и на производственных подразделениях;
- пилотное внедрение отдельных цифровых технологий управления (в частности, SAP ERP).

Следующим этапом цифровой трансформации управления организацией должно быть развитие организационных процессов во всех структурных подразделениях. Для активизации инновационного развития быстрая, унифицированная, безопасная и комфортная общая система обмена информацией крайне важна, особенно для оперативного принятия решений, гибкости и операционной производительности.

На этом этапе главными направлениями трансформации организационных механизмов считаются: технологическая автоматизация бизнес-процессов; автоматизация бизнес-коммуникаций; глубинное развитие ИТ-инфраструктуры; внедрение системы бюджетирования и единого электронного документооборота; обеспечение офисов организаций современными ИТ-инструментами и механизмами, новыми каналами связи, сетями, центрами обработки данных и серверами; переход на облачное серверное пространство.

Дальнейшие исследования имеют все шансы быть ориентированы на разработку комплекса мер по формированию цифрового пространства промышленного комплекса страны; анализ трансграничных рынков в сфере цифровой экономики и электронной коммерции и т. д. [3].

Таким образом, современные цифровые технологии дают возможность организациям получать необходимые данные, минуя посредников, напрямую от экономических агентов. Данные, полученные с цифровых устройств, можно использовать для создания цифровых моделей производственных и рыночных процессов. Это приводит к экономии всех видов ресурсов, способствует оптимизации систем общего и функционального менеджмента организации. У организаций появляется возможность снижения издержек на производство и реализацию продукции, а также более активного использования ценовых факторов в конкурентной борьбе [7].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аренков И.А., Смирнов С.А. Трансформация системы управления предприятием при переходе к цифровой экономике // Российское предпринимательство. – 2018. – Т. 19. – № 5. – С. 1711–1722.
2. Чажаев. М.И. Особенности инновационного развития в условиях цифровой экономики // Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. – 2018. – № 6-3 (86). – С. 195–198.
3. Семячков К.А. Цифровая экономика и ее роль в управлении современными социально-экономическими отношениями // Современные технологии управления. – 2017. – № 8. – С. 119.
4. Ковальчук Ю.А., Степнов И.М. Цифровая экономика: трансформация промышленных предприятий // Инновации в менеджменте. – 2017. – № 11. – С. 32–43.
5. Амелин С.В., Щетинина И.В. Организация производства в условиях цифровой экономики // Организатор производства. – 2018. – Т.26. – № 4. – С. 7–18.
6. Яшин С.Н. Формирование стратегии промышленной безопасности предприятий в условиях цифровой экономики // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 4(93). – С. 1236–1241.
7. Васин Н.С. Управление устойчивостью предприятия в условиях цифровой экономики // Экономический анализ: теория и практика. – 2018. – № 6. – С. 1100–1113.
8. Попов Е.В., Семячков К.А. Особенности управления развитием цифровой экономики // Менеджмент в России и за рубежом. – 2017. – № 2. – С. 54–61.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАДРОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ПРАВОВОЙ И КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ БАНКА

Савоскина Е.В.

*К.э.н., доцент, доцент кафедры «Национальная и мировая экономика»,
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: savoskina@mail.ru*

Солопова Н.А.

*Д.э.н., доцент, профессор кафедры «Менеджмент и инновации»
Национального исследовательского Московского государственного
строительного университета,
г. Москва, Россия
E-mail: ushanovan@mail.ru*

Немкова Л.С.

*Студент
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: lyudmila_nemkova@inbox.ru*

Исследуется понятие кадрового администрирования с позиций целевого, процессного, структурного и функционального подходов. Выделяются четыре основные группы процессов, на которые кадровое администрирование оказывает наибольшее влияние: кадровый учет; обеспечение банка кадрами; управление персоналом банка; управление человеческим капиталом банка. Приводятся результаты оценки влияния кадрового администрирования банка через выявление угроз во внешней и внутренней среде в рамках таких элементов экономической безопасности, как правовая и кадровая безопасность.

Ключевые слова: кадровая безопасность, персонал, кадровый учет, угрозы, кадровое администрирование, правовая безопасность.

DIGITALIZATION OF PERSONNEL ADMINISTRATION THROUGH THE PRISM OF LEGAL AND PERSONNEL SECURITY OF THE BANK

Savoskina E.V.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of National and World Economy,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: savoskina@mail.ru*

Solopova N.A.

*Doctor of Economics, Professor, Department of Management and Innovation,
National Research Moscow State Construction University,
Samara, Russia
E-mail: ushanovan@mail.ru*

Nemkova L.S.

*Student,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: lyudmila_nemkova@inbox.ru*

The article explores the concept of personnel administration from the point of view: target, process, structural and functional approaches. Four main groups of processes are identified, on which personnel administration has the greatest influence: personnel accounting; staffing of bank; human resource management of bank; Managing the bank 's human capital. The results of the assessment of the impact of personnel administration of the bank on its economic security are presented through identification of external and internal threats in different elements of economic security: threats to legal and personnel security.

Key words: personnel administration, legal safety, personnel safety, personnel, personnel record, threats.

За последние несколько лет государственные и коммерческие предприятия активно работают над совершенствованием организационных процессов, связанных с ухудшением ситуации в зонах безопасности вследствие увеличения рисков, связанных с управлением персоналом и организацией бизнес-процессов по необходимому документообороту [1, с. 87]. Во многом усиление роли персонала в организациях связано с процессами цифровизации в экономики. В этом контексте отлаженная система кадрового администрирования в банке - это залог процветания и минимизация временных затрат работы персонала по обеспечению экономической безопасности. Сегодня свои условия для развития персонала и кадрового администрирования диктует именно цифровизация и связанные с ней специфические требования к адаптации и развитию персонала.

Таким образом, в условиях кризиса выстраивание процессов управления человеческим капиталом банка с использованием процессов кадрового администрирования будет ключевой зоной развития банковского сектора экономики. Этот факт подтверждает актуальность заявленной темы исследования.

Цель исследования – выявление зон влияния кадрового администрирования на снижение угроз экономической безопасности.

Объектом исследования стал инструмент обеспечения кадровой и правовой безопасности – кадровое администрирование.

Исходя элементов экономической безопасности банка и роли кадров в их формировании, можно утверждать, что кадровая безопасность с помощью прямого и косвенного воздействия обеспечивает безубыточную деятельность [2, с. 237]. В этой связи особую актуальность принимает такой новый инструментарий менеджмента как кадровое администрирование. Для того чтобы разобраться в этом вопросе нужно понимать, что входит в систему кадрового администрирования в организации и вообще, что такое кадровое администрирование.

Изучение различных понятий кадрового администрирования позволяет говорить об использовании четырех основных подходов: целевого и процессного подходов; структурного и функционального подходов. Все четыре группы определений заслуживают внимания. На наш взгляд, наиболее полно понятие администрирования кадров раскрывает в процессном подходе, в котором под кадровым администрированием понимают систему управления персоналом на предприятии обеспечивающую документирование и организацию работы с кадровыми документами.

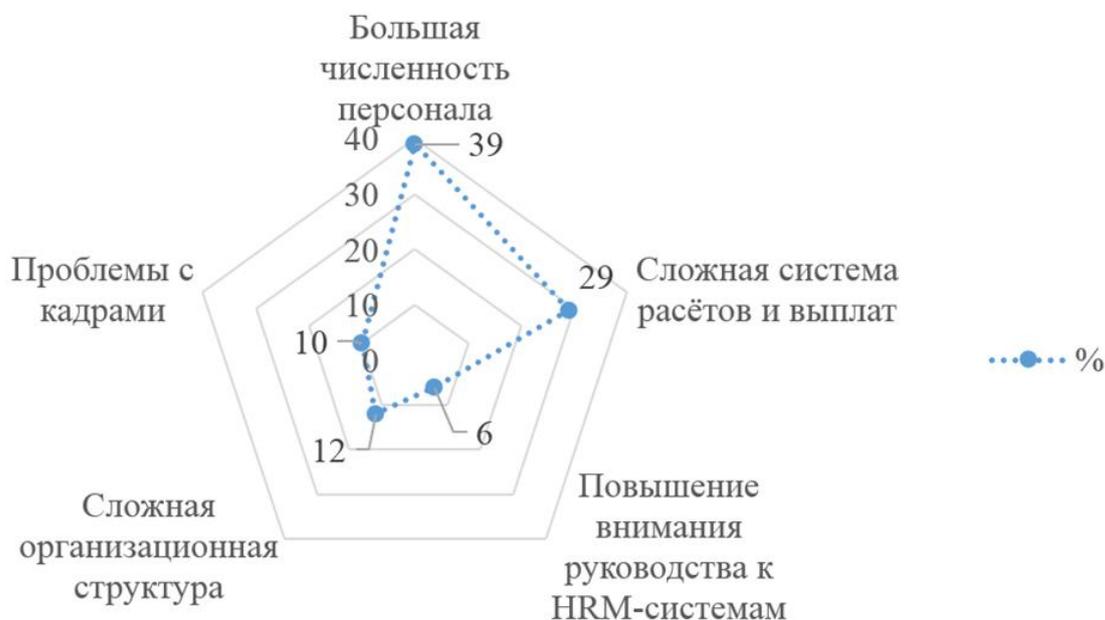
Кадровое администрирование (КА) в первую очередь создаст систему кадрового делопроизводства, которая решит задачи работы с персоналом и документами в рамках заданного бюджета, не принимая во внимание то состояние, в котором находятся бизнес-процессы на данный момент [3, с. 21].

Цифровизация кадрового администрирования в первую очередь достигается за счет причин, указанных на рисунке, и приводит к огромному количеству позитивных эффектов.

Каждый проект по созданию системы кадрового документооборота включает четыре этапа.

В результате работодатель получает [5, с. 15]:

- снижение затрат на кадровое делопроизводство;
- минимизацию рисков при прохождении проверок;
- использование всех возможностей, предоставленных Трудовым кодексом РФ;
- ускорение бизнес-процессов в управлении банком и его подразделениями.



Причины, за счет которых достигается цифровизация кадрового администрирования [4]

Кадровое администрирование позволяет реализовывать цели и задачи предприятия за счет регулирования выполнения персоналом бизнес-функций, построения профиля должности на основе должностных инструкций и требований трудового законодательства, правильного распределения и расстановки, сопровождения учетных функций компании.

Анализ исследований, проведенных такими авторами как А.П. Андруник, М.Н. Руденко, А.Е. Суглобов [4, с. 356–402], Н.Н. Наточеева, Ю.А. Ровенский, Е.А. Звонова [6, с. 213–262] позволил выделить четыре основные группы процессов, на которые кадровое администрирование оказывает наибольшее влияние. Нами выделено четыре блока процессов кадровой работы с персоналом:

кадровый учет; обеспечение кадрами банка; управление персоналом банка; управления человеческим капиталом банка.

Таким образом, в условиях кризиса выстраивание процессов управления человеческим капиталом банка с использованием процессов кадрового администрирования может стать ключевой зоной развития для многих банков на ближайшие несколько лет. Это подтверждают и результаты внедрения кадрового администрирования в практику работы банка «Открытие» и Сбербанка.

Оценить влияние кадрового администрирования банка на его экономическую безопасность можно через выявление внешних и внутренних угроз, компенсируемых за счёт внедрения кадрового администрирования в разных элементах экономической безопасности: угрозы правовой безопасности, угрозы информационной безопасности, угрозы кадровой безопасности. Оценить влияние кадрового администрирования банка на его экономическую безопасность можно через выявление внешних и внутренних угроз, компенсируемых за счёт внедрения кадрового администрирования в разных элементах экономической безопасности: угрозы правовой безопасности, угрозы кадровой безопасности.

В табл. 1 представлены основные угрозы, формируемые в рамках правовой безопасности банка.

Таблица 1

**Угрозы правовой безопасности банка,
формируемые из-за отсутствия кадрового администрирования, % [7, 8]**

Внутренние			Внешние		
Угрозы	Без внедрения	При внедрении	Угрозы	Без внедрения	При внедрении
Нарушение законодательства в области оценки клиентской базы, идентификации внутренних, а также учредительных документов банка	10,0	8,0	Обращение кредитной организации в судебные органы, связанное с невозможностью решения проблем банка и его клиентов	23,0	19,0
Неудовлетворительная проработка правовых вопросов, связанных с внедрением новых технологий и технических средств	52,0	37,0			
Нормативно-правовые ошибки, формируемые вследствие совершаемых персоналом банк и/или органами управления кредитной организации	46,0	29,0	Нарушения клиентами и контрагентами договорных условий	68,0	61,0
Нарушение банком и его работниками договорных условий	13,0	10,0			
Несостоятельность руководства и персонала при ведении деятельности и документооборота в соответствие с нормами права	21,0	9,0	Нахождение структурных подразделений кредитной организации под юрисдикцией различных государств	12	10
Несоблюдение условий идентификации и изучения клиентов, выгодоприобретателей, учредительных и внутренних документов	39,0	16,0			

Полученные расчеты свидетельствуют, что внедрение КА в общей сложности сокращает среднюю вероятность правовых рисков на 14,1 % (12,0+2,1), при этом оказывает наибольшее влияние на снижение внутренних угроз правовой безопасности.

В табл. 2 представлены основные угрозы, формируемые в рамках кадровой безопасности банка.

Таблица 2

**Угрозы кадровой безопасности банка,
формируемые из-за отсутствия кадрового администрирования, % [7, 8]**

Внутренние			Внешние		
Угрозы	Без внедрения	При внедрении	Угрозы	Без внедрения	При внедрении
Несоответствие квалификации сотрудников банка занимаемой должности и/или недостаточная квалификация работников	72,0	49,0	Условия мотивации у конкурентов лучше	24,0	21,0
Отсутствие системы оценки персонала и неэффективная система мотивации в банке	63,0	28,0	Установка конкуренту на «переманивание»	26,0	24,0
Слабая организация системы обучения и отсутствие творческих элементов в работе	58,0	48,0	Внешнее давление на сотрудников	52,0	52,0
Ошибки в планировании ресурсов персонала и нецелевое использование квалифицированных сотрудников	29,0	15,0	Втягивания их в разные виды зависимости	39,0	39,0
Ошибки при ведении кадрового учёта и большой внутренний оборот первичных документов	67,0	33,0	Расчёты по заработной плате проводятся без учёта инфляционных процессов	57,0	25,0
Работники ориентированы на решение внутренних тактических задач	35,0	31,0	Изменения в трудовом законодательстве РФ	64,0	26,0
Отсутствие или слабость корпоративной и социальной политики	24,0	20,0			

Данные таблицы показывают, что реальность (вероятность) кадрового риска или угрозы кадровой безопасности при внедрении кадрового администрирования значительно снижается.

Полученные расчёты свидетельствуют, что внедрение КА в общей сложности сокращает среднюю вероятность кадровых рисков на 26,8 % (17,7+9,1), при этом оказывает наибольшее влияние на снижение внутренних угроз кадровой безопасности.

Данные оценки говорят, что вероятность кадрового риска или угрозы кадровой безопасности при внедрении кадрового администрирования значительно снижается.

Подведём итог, кадровое администрирование преследует собой простую цель – упрощение и систематизацию работы внутри организации, налаживание документооборота и снижение риска проблем с законом. Работу предприятия можно спокойно назвать стабильной, если его действия предпринимаются согласно закону и соблюдая регламент. Тогда в организации снижается риск конфликтов, внеплановых проверок и штрафов за нарушения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Селиверстов Ю.И. Организация безопасности в банке: учебное пособие. – Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2013. – 133 с.
2. Барбарская М.Н., Савоскина Е.В. Основные направления финансирования затрат, связанных с развитием потенциала трудовых ресурсов организации // Управление развитием территорий на основе развития преобразующих инвестиций сборник научных статей Международной научно-технической конференции. Под ред. В.В. Бондаренко, М.А. Таниной, И.А. Юрасова, В.А. Юдиной. – Пенза, 2015. – С. 236–238.
3. Барбарская М.Н., Савоскина Е.В. Кадровая политика и кадровая стратегия в общей системе менеджмента организации // Человеческие ресурсы: проблемы инновационного развития и использования Сборник научных трудов. Посвящается 40-летию экономического факультета КемГУ. Министерство образования и науки Российской Федерации, Кемеровский государственный университет Кузбасский центр САН ВШ, Научная школа «Социально-экономические проблемы управления человеческими ресурсами». – Кемерово, 2014. – С. 19–24.
4. Андруник А.П., Руденко М.Н., Суглобов А.Е. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие. – М.: Дашков и К, 2019. – 508 с.
5. Барбарская М.Н., Савоскина Е.В. Направления финансирования затрат, связанных с развитием инновационного потенциала трудовых ресурсов строительных организаций // Человеческие ресурсы: проблемы инновационного развития и использования. Сборник научных трудов. – Кемерово, 2015. – С. 11–17.
6. Банковское дело: учебник для бакалавров / Н.Н. Наточеева, Ю.А. Ровенский, Е.А. Звонова [и др.]; под ред. Н.Н. Наточеевой. – 2-е изд. – М.: Дашков и К, 2019. – 270 с.
7. Официальный сайт ПАО Сбербанк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.sberbank.ru/ru/about/today> (дата обращения: 27.03.2020).
8. Официальный сайт ПАО Открытие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.open.ru/security?from=main_footer (дата обращения: 28.03.2020).

ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА ЭКСПОРТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ТОВАРОВ, ОТНОСИМЫХ К СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ

Семенов Е.А.

Магистрант

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

Научный руководитель – Горбунова Ю.Н.

К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»

*ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия*

E-mail: gorbunova.yn@samgtu.ru

Приводится исследование возможности увеличения экспорта товаров, относимых к сельскохозяйственной продукции. Экспертная оценка выбора группы товаров для экспорта основывалась на методе анализа иерархий. В качестве критериев оценки экспертно были определены: экспортная пошлина, цена, спрос на товар на мировом рынке, затраты на транспортировку товара, срок хранения. В результате исследования получен ранжированный список товаров группы «сельхозпродукция» по уровню экспортного потенциала. Для сельхозпроизводителей информация об уровне экспортного потенциала производимых товаров может стать инструментом продвижения интересов предприятия в масштабах мировой торговли.

Ключевые слова: экспорт, экспортный потенциал, сельхозпродукция, метод анализа иерархий, товар.

EXPERT EVALUATION OF EXPORT POTENTIAL OF GOODS RELATED TO AGRICULTURAL PRODUCTS

Semenov E.A.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: gekasemenov163@mail.ru

Scientific supervisor – Gorbunova Yu.N.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Department of Economics and Organization Management,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: gorbunova.yn@samgtu.ru

The article presents a study evaluating the possibility of increasing the export of goods related to agricultural products. An expert assessment of the choice of a group of goods for export

was based on the analytical hierarchy process. The following were expertly identified as evaluation criteria: export duty, price, global demand for goods, transportation costs, and shelf life. As a result of the study, a ranked list of goods of the agricultural products group was obtained by the level of export potential. For agricultural producers, information on the level of export potential of manufactured goods can become an instrument for promoting the interests of the enterprise on a global trade scale.

Key words: export, export potential, agricultural products, analytical hierarchy process, goods.

В обоснование экспортного потенциала товаров, относимых к сельскохозяйственной продукции, приведем результаты применения метода анализа иерархий Томаса Саати (Analytical Hierarchy Process).

В качестве критериев оценки по каждому товару из группы ТН ВЭД ЕАЭС 1–24 экспертно были определены: экспортная пошлина, цена, спрос на товар на мировом рынке, затраты на транспортировку товара, срок хранения (см. рисунок).



Представление задачи экспертного оценивания в форме иерархии

Оценка согласованности, полученная в результате анализа иерархий, – 18,94 % – удовлетворяет требованиям (не более 20 %); следовательно, экспертные суждения можно признать качественными и использовать при принятии решения об увеличении экспортных поставок сравниваемых товаров (табл. 1, 2).

Матрицы парных сравнений и шкала оценивания

Критерии оценивания		K1	K2	K3	K4	K5	Среднее геометрическое	Норма оценки	λ_{max}
Спрос	K1	1,00	5,00	7,00	9,00	5,00	4,36	0,52	0,86
Цена	K2	0,20	1,00	7,00	9,00	5,00	2,29	0,27	1,77
Затраты на транспортировку	K3	0,14	0,14	1,00	2,00	0,20	0,38	0,05	0,94
Срок хранения	K4	0,11	0,11	0,50	1,00	0,14	0,24	0,03	0,82
Экспортная пошлина	K5	0,20	0,20	5,00	7,00	1,00	1,07	0,13	1,45
		1,65	6,45	20,50	28,00	11,34	8,35	1,00	5,85
Оценка согласованности 18,94 %									

Таблица 2

Синтез глобальных приоритетов

Товары	Значимость критериев					Глобальные приоритеты	Ранг
	0,52	0,27	0,05	0,03	0,13		
	K1	K2	K3	K4	K5		
A	0,05	0,73	0,81	0,06	0,38	0,32	2
B	0,66	0,19	0,06	0,63	0,11	0,43	1
C	0,29	0,08	0,13	0,30	0,51	0,25	3
	1	1	1	1	1	1	

Согласно полученным экспертным оценкам в результате применения метода анализа иерархий сформированы рекомендации по увеличению экспорта товаров «Сельхозпродукция и продукты питания» (далее приведен ранжированный список):

1. Злаки.
2. Рыба и ракообразные, моллюски и прочие водные беспозвоночные.
3. Масличные семена и плоды; прочие семена, плоды и зерно; лекарственные растения и растения для технических целей; солома и фураж.

Следовательно, согласно экспертным оценкам, наибольшим экспортным потенциалом обладает группа товаров «Злаки». Для сельхозпредприятий информация об уровне экспортного потенциала производимых товаров может стать инструментом продвижения интересов бизнеса в масштабах мировой торговли.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ван Нана. Стратегический выбор экономического сотрудничества между странами в условиях глобализации // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2005. – № 2. – С. 255–260.

2. Внешняя торговля России в 2016–2018 гг. (по данным ФТС России) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.ved.gov.ru/monitoring/foreign_trade_statistics/countries_breakdown (дата обращения: 30.04.2020).
3. Изменения и тенденции в регулировании несырьевого экспорта в России и мире [Электронный ресурс]. – URL: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/17399.pdf> (дата обращения: 01.04.2020).
4. Статистика внешней торговли [Электронный ресурс]. – URL: <http://data.trendeconomy.ru> (дата обращения: 15.04.2020).
5. Якушев Н.О. Теоретические аспекты развития экспортного потенциала регионов // Молодой ученый. – 2015. – № 11. – С. 1046–1051 [Электронный ресурс]. – URL: <https://moluch.ru/archive/91/19648/> (дата обращения: 09.04.2020).
6. Портал внешнеэкономической информации Министерства экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: <http://economy.gov.ru/mines/activity/> (дата обращения: 09.04.2020).
7. Федеральная таможенная служба Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: <http://stat.customs.ru/apex/f?p=201:1:2701553403997520::NO> (дата обращения: 10.04.2020).

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ СУШИ-БАРА

Семенова Е.И.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: elena5emyonova@yandex.ru

Лютова Т.И.

Магистрант

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: samarataiana2010@gmail.com

Волкова О.В.

Главный специалист отдела оценки и развития персонала

АО «Оренбургнефть»,

г. Бузулук, Россия

E-mail: liliana1506@yandex.ru

Штрикова Д.Б.

К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: shtrikovadb@yandex.ru

В данной статье показана значимость анализа системы управления персоналом для предприятия ресторанного бизнеса. Проанализирован состав и структура персонала, должностные обязанности нескольких категорий сотрудников, динамика численности персонала за несколько лет. Выявлены основные причины увольнения сотрудников, рассмотрены методы управления персоналом на предприятии, рассмотрены проблемы в сфере управления персоналом, а также показаны пути их решения.

Ключевые слова: ресторанный бизнес, персонал, кадровая политика, текучесть кадров, методы управления.

ANALYSIS OF THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM ON THE EXAMPLE OF SUSHI BAR

Semenova E.I.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: elena5emyonova@yandex.ru

Lyutova T.I.

Master student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: samarataiana2010@gmail.com

Volkova O.V.

*Chief Specialist, Personnel Evaluation and Development Department,
Orenburgneft JSC,
Buzuluk, Russia
E-mail: liliana1506@yandex.ru*

Shtrikova D.B.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: shtrikovadb@yandex.ru*

This article shows the significance of the analysis of the personnel management system for the restaurant business. The composition and structure of the staff, the job responsibilities of several categories of employees, the dynamics of the number of employees over several years are analyzed. The main reasons for the dismissal of employees are identified, methods of personnel management at the enterprise are considered, problems in the field of personnel management are considered, and ways to solve them are also shown.

Key words: restaurant business, personnel, personnel policy, staff turnover, management methods.

Построение системы управления персоналом в ресторане – важный и сложный процесс. При ее формировании необходимо учитывать особенности организации. Среди важнейших факторов влияния на выбор модели управления персоналом в организации значится ее размер. Чем крупнее организация, тем больше задачи и ресурсы, но при этом повышается и уровень ответственности [1].

Количество работников сети ресторанов насчитывает около 80 человек. Средний возраст составляет 30 лет.

Вопросами реализации кадровой политики в учреждении занимается управляющий, который подчиняется непосредственно директору ресторана.

В функциональные обязанности управляющего входят: подбор персонала; кадровое делопроизводство; адаптация персонала; организация обучения персонала; оценка персонала; разработка кадровой политики; мотивация персонала; отчетность; участие в проектах HR; организация корпоративных мероприятий; работа со СМИ; формирование кадрового резерва; развитие корпоративной культуры; расчет заработной платы и др.

Динамика численности персонала сети ресторанов «Токио», «ЕдаShop», «PaniniПара» за 2012–2019 годы показывает значительное увеличение в связи с открытием новых заведений, а также введением новых должностей (управляющий заведением, старший менеджер, бренд-шеф и другие). Данную динамику можно отследить по табл. 1.

Динамика численности персонала в сети ресторанов за 2012–2019 годы

Показатели	2012 г.	2014 г.	2018 г.	2019 г.
Среднесписочная численность	15	52	75	80
Производственный персонал	12	43	61	63
Административный персонал	3	9	14	14
Новые должности	0	3	4	1

Таким образом, можно сделать вывод, что большую часть персонала составляют основные рабочие. Их доля – 41 %, административно – управленческий персонал составляет 28 %. В новые должности за данные периоды можно включить: управляющий, старший администратор, отдел маркетинга с подразделениями на должности, бренд-шеф.

Наибольший удельный вес занимают сотрудники со среднеспециальным образованием (53 % от общего числа работников). В меньшей мере представлены сотрудники с высшим образованием (35 %).

Общий коэффициент оборота кадров в организации определяется отношением суммы принятых и уволенных к среднесписочному числу рабочих или работающих. Определим данный коэффициент за 2018 год:

$$K_o = (6+3) / 15 \times 100 \% = 60 \%$$

Итак, общий коэффициент оборота кадров на данном предприятии составил в 2018 году 60 %.

Частные коэффициенты оборота измеряются соответственно отношением числа принятых или числа уволенных за определенный период к среднему числу работающих:

$$K_{оп} = 6 / 15 \times 100 \% = 40 \% \text{ (коэффициент оборота по принятым сотрудникам).}$$

$K_{оув} = 3 / 15 \times 100 \% = 20 \% \text{ (коэффициент оборота по уволенным сотрудникам).}$

Основными причинами увольнения персонала ресторана являются:

- неудовлетворенность заработной платой;
- отсутствие перспектив карьерного роста;
- отсутствие системы адаптации;
- неоправдавшиеся ожидания;
- неудовлетворенность режимом и условиями работы; наличие социально-психологических проблем (сложные взаимоотношения в коллективе, с руководителем и т. п.);
- удаленность работы от места жительства;
- специалист не прошел аттестацию.

Текущее состояние кадров ухудшает многие производственные показатели, а также моральный климат в коллективе, что препятствует созданию команды. Конечно, такая ситуация – это серьезный сигнал руководству о необходимости разобратся в процессах, происходящих в компании [2].

Одним из поводов достаточно высокой текучести кадров является неэффективная система оплаты труда и стимулирования сотрудников. Изменив систему оплаты труда можно повлиять в целом и на стабильность кадрового состава.

В управлении персоналом сети ресторанов применяются следующие группы методов:

Административно-организационные методы управления [3]:

1. Регулирование взаимоотношений сотрудников посредством положений о структурных подразделениях и должностных инструкций,

2. Использование властной мотивации (издание приказов, отдача распоряжений, указаний) при управлении текущей деятельностью сети.

Экономические методы управления:

Материальное стимулирование труда работников: премиальные по результатам труда, использование для отдельных категорий работников сдельной формы оплаты труда.

Социально-психологические методы управления:

Развитие у сотрудников чувства принадлежности к учреждению с помощью формирования стандартов обслуживания, ведения корпоративной рекламы, широкого использования логотипов компании, обеспечения сотрудников фирменной рабочей одеждой и т. п.

Важным стимулом к труду в компании является заработная плата сотрудников, а также система мотивации сотрудников, которая позволяет получить свыше стабильной выплаты.

Система управления персоналом, особенно в ресторанном бизнесе, является главным звеном в структуре управления предприятием. Больше того, система управления персоналом определяет ее успех на рынке.

В результате анализа управления персоналом в организации нами был выявлен ряд проблем, которые можно систематизировать в табл. 2.

Таблица 2

Недостатки системы управления персоналом

Область	Характеристика недостатков
Структура системы	Отсутствие четкости в распределении функциональных обязанностей; дублирование одних функций, недостаточное внимание другим
Адаптация персонала	Отсутствие системы адаптации персонала. Из-за достаточно напряженного социально-психологического климата в коллективе молодой специалист попадает в сложную ситуацию с отсутствием поддержки и помощи в работе от коллег
Обучение персонала	Отсутствие системы обучения как таковой. Отказ от применения современных методов обучения персонала. Слабая заинтересованность сотрудников организации в обучении и самообучении
Информационное обеспечение	Необходимость постоянного обновления информационного обеспечения, так как от него зависит эффективность деятельности организации

Таким образом, в системе управления персоналом существует недостаточная четкость распределения функциональных обязанностей, большая трудоемкость подбора, обучения и развития персонала, а также система адаптации персонала. Данные вопросы требуют детальной проработки и совершенствования.

Однако в целом соблюдаются все основные принципы системы управления персоналом. Компания на сегодняшний день является быстрорастущей и достаточно быстро подстраивается под рынок. Вводятся изменения для качественной работы сотрудников, управляющие и директор уделяют большое внимание системе управления персоналом. Для более детального рассмотрения данного вопроса перейдем к организационной структуре предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Калмыкова О.Ю., Штрикова Д.Б. Совершенствование технологии отбора и найма персонала // Мат. междунар. науч.-практ. конф. «Наука, бизнес, образование-2008» и Всеросс. науч.-техн. конф. «Экономика Поволжья». – Самара: СамГТУ, ПИБ, 2008. – С. 225–227.
2. Шипилова Е.И. Психологические методы управления персоналом // Личность в меняющемся мире. – 2015. – Вып. 3. – С. 115–123.
3. Гатауллина А.А. Проблемы и пути совершенствования системы мотивации персонала на предприятии // Молодой ученый. – 2014. – № 2 (61). – С. 427–430. – URL: <https://moluch.ru/archive/61/8893/> (дата обращения: 27.05.2020).

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЫПОЛНЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКАЗОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Серов Н.А.

*Старший преподаватель кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,*

г. Самара, Россия

E-mail: nikolaiserov@outlook.com

Каляпух А.Г.

Студент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,

г. Самара, Россия

E-mail: kalyapuh@yandex.ru

Пандемия оказала обширное влияние на мировую практику организационно-экономических отношений выполнения государственных заказов. Россию пандемия не обошла, вследствие чего правительство страны столкнулось с новыми вызовами и было вынуждено реагировать на эти вызовы в условиях нестабильности ситуации. В статье кратко рассмотрен ход принятия решений и ключевые предложения, а также изменения. Было рассмотрено толкование законодательством возникающих ситуаций в условиях пандемии, а также практика применения 44 ФЗ и 98 ФЗ и других статей.

Ключевые слова: пандемия, государственные, закупки, условия, программа, договор, форс-мажор, освобождение.

ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC ASPECTS OF THE FULFILLMENT OF GOVERNMENT ORDERS IN THE CONDITIONS OF THE PANDEMIC

Serov N.A.

*Senior Lecturer, Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,*

Samara, Russia

E-mail: nikolaiserov@outlook.com

Kalyapukh A.G.

Student,

Samara State Technical University,

Samara, Russia

E-mail: kalyapuh@yandex.ru

The pandemic has had an extensive impact on the global practice of organizational and economic relations for the execution of government orders. Russia was not spared from the pandemic, and as a result, the country's government faced new challenges and had to respond to these challenges in an unstable situation. The article briefly discusses the decision-making process and key proposals, as well as changes. The interpretation of the legislation of emerging situations in the context of a pandemic, as well as the practice of applying 44 FZ and 98 FZ and other articles, was considered.

Key words: pandemic, government, procurement, conditions, program, contract, force majeure, release.

Распространение COVID-19 все чаще поднимает вопрос о том, является ли нынешняя ситуация форс-мажором (фр. *force majeure* – «высшая сила»), который влечет за собой возможность прекращения контрактных обязательств. В российском законодательстве такой институт также существует – статья 451 Гражданского кодекса (ГК) Российской Федерации разрешает расторжение договора в случае существенного изменения обстоятельств, из которых исходили стороны при его заключении. С согласия сторон проблем с этим нет, но они возникают в ситуации, когда выполнение договора становится обременительным, неактуальным или вовсе невозможным для одного из партнеров.

Верховный суд РФ указывает на применение обеих упомянутых статей ГК РФ. В части возможности расторжения договора (статья 451 ГК РФ) ВС РФ упоминает «Принципы международных коммерческих договоров (Принципы УНИДРУА)» – Международного института унификации частного права (UNIDROIT), межправительственной организации, созданной в Риме в 1926 году. Согласно этим принципам, если выполнение соглашения становится более обременительным для одной из сторон, чем для другой, она может потребовать пересмотра, но это должно быть сделано «без неоправданной задержки» и с обоснованием своей просьбы.

Сам по себе этот запрос не дает компании права приостанавливать выполнение обязательств. Но если невозможно договориться, то любая из сторон договора может обратиться в суд. И если суд сочтет, что существуют трудности, он может расторгнуть договор с определенной даты и на определенных условиях или изменить договор, с целью восстановления равновесия.

Что касается статьи 401 Гражданского кодекса Российской Федерации, то есть освобождение от ответственности (неустойка, штрафы, пени) за невыполнение договора, если обстоятельства непреодолимой силы вмешиваются, угроза распространения COVID-19, различные ограничительные меры с ней связанные, например, например, приостановка деятельности предприятий и учреждений, режим самоизоляции, могут быть признаны обстоятельствами непреодолимой силы. Но это не универсальное правило, суды должны установить наличие таких обстоятельств в индивидуальном порядке с учетом обстоятельств конкретного дела.

Для освобождения от ответственности необходимо будет доказать наличие и продолжительность обстоятельств непреодолимой силы, прямую причинно-следственную связь между ними и невозможность или задержку выполнения обязательств, а также непричастность к созданию таких обстоятельств и отсутствие собственной небрежности, что следует из проекта разъяснений.

Также в проекте ВС РФ отмечается, что недостаток средств у компании само по себе не является основанием для освобождения от ответственности за неисполнение обязательств. Но если их не стало из-за различных ограничительных мер, например из-за запрета определенных видов деятельности, установления режима самоизоляции и т. п., то это обстоятельство может быть признано

основанием для освобождения от уплаты неустойки, возмещения убытков, но только по решению суда.

Сразу после выхода указа Президента о нерабочих днях возникли противоречивые толкования того, чем они являются с юридической точки зрения. Например, Центральный банк Российской Федерации дважды говорил о графике заемщиков для погашения кредитов. Сначала регулятор заявил, что если платежи выпадают на эти даты, то они переносятся на ближайший рабочий день. В подтверждение этого он сослался на статью 193 Гражданского кодекса Российской Федерации, согласно которой «если последний день срока приходится на нерабочий день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день».

Но после продления режима нерабочих дней до конца апреля регулятор изменил положение на противоположное: обязательства по финансовым операциям, срок которых приходится на нерабочие дни, должны быть выполнены должниками в срок, предусмотренный договором.

Нерабочие дни апреля, считает ВС РФ, «нельзя отнести к нерабочим дням в том смысле, в каком они закреплены в Гражданском кодексе Российской Федерации, под которыми традиционно понимаются выходные и нерабочие праздничные дни». В противном случае это бы означало приостановку выполнения всех без исключения гражданских обязательств на длительный период и значительное ограничение гражданского оборота в целом, что не соответствует целям указов.

Федеральная антимонопольная служба в своем письме от 18.03.2020 № ИА/21684/20 признала пандемию коронавирусной инфекции форс-мажорным обстоятельством, которое необходимо учитывать при рассмотрении жалоб, административных дел, апелляций, а также обращений о включении в реестр недобросовестных поставщиков, проведении проверок.

Процедура предварительного отбора показала свою неэффективность в вопросе закупок в чрезвычайных ситуациях, и поэтому было решено отказаться от нее в текущих обстоятельствах.

Смягчение требований для малых и средних предприятий:

- госкомпании внесут в свои положения о закупках норму о возможности предоплаты до 50 % от цены контракта с 30 % закупок у субъектов малого и среднего предпринимательства;

- государственные компании должны принять решение об ужесточении контроля за соблюдением сроков оплаты по договорам с малыми и средними предприятиями;

- государственные компании должны обеспечить распространение соответствующих решений (о предоплате и усилении контроля) среди своих дочерних и зависимых компаний.

Расширение возможностей изменения срока и цены договора (контракта), а именно Федеральным законом № 98-ФЗ в 2020 году допускается изменение срока и цены контракта, невозможность исполнения которого обусловлено распространением COVID-19, а также в иных предусмотренных Правительством РФ случаях.

Для этого необходимо иметь письменное обоснование такого изменения и решение высшего исполнительного органа, а поставщик должен обеспечить безопасность исполнения такого контракта с точки зрения новых обязательств, которые ранее не были обеспечены. При этом:

- предусматривается возможность уменьшения размера обеспечения;
- в соответствии с ранее предоставленной банковской гарантией, возврат средств не производится и не производится взыскание;
- для обеспечения исполнения договора путем внесения денежных средств установлены отдельные правила в случаях увеличения цены договора, снижения цены договора, а также изменения условий;
- изменение со стороны государственного или муниципального заказчика может быть осуществлено в пределах лимитов бюджетных обязательств на срок исполнения контракта.

Изменения в порядке применения штрафных санкций. Федеральный закон №98-ФЗ содержит дополнение к порядку расчета штрафных санкций за счет возможности рассчитывать ее, не только из цены контракта, но и из цены отдельного этапа исполнения контракта за вычетом исполненных обязательств по этому этапу. Кроме того, закон расширил процедуру списания неустоек за 2015, 2016 годы до неустоек, начисленных в 2020 году.

Особенности закупок в период COVID-19, в период принятия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в Российской Федерации были установлены следующие особенности закупок в связи с распространением COVID-19:

- заказчикам предоставляется право не составлять протоколы для определения поставщиков на бумаге. Достаточно будет составить в электронном виде и подписать одной квалифицированной электронной подписью представителя заказчика;
- заказчику было предоставлено право при отправке поставщику подписать проекта контракта чтобы увеличить срок исполнения обязательств по такому договору на срок, не превышающий установленный п. 1 Указа срок: не более чем на 27 календарных дней;

Несмотря на объявленные в России нерабочие дни, руководители большинства регионов решили возобновить деятельность важнейших промышленных предприятий. Глава Минпромторга РФ Денис Мантуров в письме попросил руководителей субъектов Федерации обеспечить бесперебойную работу предприятий, особенно выполняющих гособоронзаказ (ГОЗ).

Министерство промышленности и торговли Российской Федерации предлагает ввести мораторий на выплату процентов по кредитам, выданным оборонным предприятиям. А как сообщил премьер-министр Михаил Мишустин, «правительство предлагает ускорить размещение гособоронзаказа путем заключения контрактов с одним поставщиком по приблизительным ценам. Он также предлагает 80-процентную авансовую оплату государственных контрактов в оборонной промышленности».

ФАС России издало Письмо № ИА/21684/20 «Об условиях закупки товаров, работ у единственного поставщика в период пандемии коронавируса», согласно которому признало пандемию коронавирусной инфекции (COVID-19) обстоятельством непреодолимой силы, органы власти должны учитывать эту позицию при рассмотрении жалоб, дел об административных правонарушениях, обращений о включении в реестр недобросовестных поставщиков и проведении проверок. ФАС России обратила внимание на то, что в соответствии с пунктом 9 части 1 статьи 93 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ (далее – Федеральный закон № 44) осуществляется закупка отдельных товаров, работ, услуг из-за форс-мажорных обстоятельств могут осуществляться от одного поставщика. По данным Федеральной антимонопольной службы Российской Федерации, покупатели имеют право совершать покупки, направленные на профилактику и устранение последствий распространения коронавирусной инфекции (COVID-19) в соответствии с указанной нормой Закона 44-ФЗ при условии наличия причинно-следственной связи между профилактическими мероприятиями, предупреждении, ликвидации последствий распространения коронавирусной инфекции и предметом закупки.

Аналогичный подход предложил Минфин России в Письме от 19.03.2020 № 24-06-06/21324 «Об осуществлении закупок у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя) при введении режима повышенной готовности». Минфин РФ вслед за ФАС РФ признал распространение новой коронавирусной инфекции, вызванной COVID-19 обстоятельством непреодолимой силы. Далее он пояснил, что с введением режима повышенной готовности в связи с распространением новой коронавирусной инфекции, вызванной COVID-19, заказчик имеет право приобретать любые товары, работы, услуги, требуемых в связи с введением режима повышенной готовности, на основании п. 9 ч. 1 ст. 93 ФЗ № 44, поскольку распространение такой новой коронавирусной инфекции является обстоятельством непреодолимой силы.

Все выше сказанное подводит к тому, что государство оказывает помощь в столь нестандартной ситуации, которая сложилась в мире, при помощи быстрого реагирования, что выражается в изменении законов и процедур для продолжения выполнения государственных заказов несмотря на возникшие доселе не существующие организационно-экономические трудности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Указ Президента РФ от 28.04.2020 N 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».
2. «Обзор по отдельным вопросам судебной практики, связанным с применением законодательства и мер по противодействию распространению на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции (COVID-19) N 2» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 30.04.2020).
3. Постановление Правительства РФ от 24.04.2020 N 576 «Об утверждении Правил предоставления в 2020 году из федерального бюджета субсидий субъектам малого и среднего предпринимательства, ведущим деятельность в отраслях российской экономики, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции».
4. Постановление Правительства РФ от 02.04.2020 N 409 «О мерах по обеспечению устойчивого развития экономики» (вместе с «Правилами предоставления отсрочки (рассрочки) по уплате налогов, авансовых платежей по налогам и страховых взносов»).
5. Постановление Правительства РФ от 03.04.2020 N 434 (ред. от 18.04.2020) «Об утверждении перечня отраслей российской экономики, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции».
6. Указ Президента РФ от 02.04.2020 N 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».
7. Постановление Правительства РФ от 18.03.2020 N 294 «Об утверждении Временных правил оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина».

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР СОСТОЯНИЯ ЖИЛИЩНОГО ФОНДА ГОРОДА САМАРЫ

Харитонов Е.А.

*К.э.н., доцент кафедры «Экономика и управление организацией»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: hlena2002@yandex.ru*

Проскуряков И.А.

*Магистрант,
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
г. Самара, Россия
E-mail: ilyarv11@mail.ru*

В статье проводится аналитический обзор состояния жилищного фонда городского округа Самара. Отмечено стратегическое направление развития города.

Ключевые слова: жилищный фонд, жилые дома, ветхое жилье, жилищно-коммунальное хозяйство, реновация, переселение.

ANALYTICAL REVIEW OF THE STATE OF THE HOUSING STOCK OF THE CITY OF SAMARA

Kharitonova E.A.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Economics and Organization Management,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: hlena2002@yandex.ru*

Proskuryakov I.A.

*Master student,
Samara State Technical University,
Samara, Russia
E-mail: ilyarv11@mail.ru*

The article provides an analytical review of the state of the housing stock of the Samara city district. The strategic direction of the city's development was noted.

Key words: housing stock, residential buildings, dilapidated housing, housing and communal services, renovation, relocation.

Городской округ Самара разделён на девять административных районов: Куйбышевский, Самарский, Ленинский, Железнодорожный, Октябрьский, Советский, Промышленный, Кировский и Красноглинский.

Безусловно, в системе управления мегаполиса особое значение принадлежит представительному органу местного самоуправления. Именно депутатский корпус, избранный представителями всех слоев населения, принимает «жизненно важные» для города решения с конкретной целью создания благоприятных и комфортных условий проживания граждан в родном городе.

Анализ состояния, содержания и развития жилищного фонда городского округа Самара проведен аппаратом Думы г.о. Самара на основе данных, предоставленных Департаментом жилищно-коммунального хозяйства, Департаментом строительства и архитектуры, Департаментом управления имуществом и муниципальным бюджетным учреждением «Комитет ЖКХ г.о. Самара» по официальным запросам Думы, а также сведений из статистического бюллетеня Территориального органа федеральной службы статистики по Самарской области «Жилищно-коммунальное хозяйство Самарской области».

Жилищный фонд городского округа Самара по данным на 01.01.2018 года составляет 10212 дома или 27,33 млн м² [2].

В жилой застройке города преобладают кирпичные и панельные здания.

Общий жилищный фонд города разделен на три формы собственности: частный (24 %), государственный (1 %) и муниципальный (75 %).

Наибольшая площадь жилья в Промышленном (24 %), Кировском (18 %) и Советском (13 %) районах.

Наибольшее количество жилых домов в Кировском (16 %), Промышленном (15 %) и Самарском (15 %) районах.

Ситуация в городе такова, что 69 % домов, или 35 % от общей площади жилых строений, построено в период до 1970 года.

Жилые дома до 1930 года постройки – ул. Молодогвардейская, 67, ул. Алексея Толстого, жилые дома 1930–1950 годов постройки – ул. Ленинградская, 72, ул. Красноармейская, 137а, жилые дома 1950–1970 годов постройки, жилые дома 1970–2000 годов постройки – ул. Вилоновская, 2, ул. Красноармейская, 62. Анализ ввода жилого фонда последних лет по площади, вводимой в эксплуатацию, позволяет сказать, что по Самарской области за 2019 год введено в эксплуатацию 1841,0 тыс. кв. метров жилья, что превышает уровень 2018 года. В т. ч. на территории области введены в эксплуатацию многоэтажные дома общей S 865,9 тыс. м², малоэтажные дома общей S 65,1 тыс. м² [2].

Состояние муниципального жилфонда в соответствии с пунктом 6 ст. 2 ЖК РФ органы государственной власти и органы местного самоуправления в пределах своих полномочий обеспечивают условия для осуществления гражданами права на жилище, в том числе обеспечивают контроль над использованием и сохранностью жилищного фонда.

На уровне местного самоуправления решение вопроса о признании жилых помещений непригодными для проживания и многоквартирного дома аварийным отнесено к исключительной компетенции межведомственной комиссии, если жилищный фонд является муниципальным либо принадлежит гражданам на праве собственности.

В целях реализации норм жилищного законодательства Постановлением Главы г.о. Самара от 18 февраля 2008 года № 107 «О межведомственной комиссии городского округа Самара по признанию помещения жилым помещением, при-

годным (непригодным) для проживания граждан, а также многоквартирного дома аварийным и подлежащим сносу или реконструкции» созданы районные межведомственные комиссии, по результатам работы которых принимается решение и первым зам. Главы г.о. Самара, курирующим вопросы управления финансами, благоустройства и социальной сферы издается соответствующее распоряжение о признании дома аварийным и подлежащим сносу или реконструкции.

Наибольшее количество домов признанных аварийными на 2020 год в Кировском, Ленинском и Железнодорожном районах.

Мэрия Самары на своем сайте опубликовала проект муниципальной программы «Переселение граждан из аварийного жилищного фонда на территории городского округа Самара» на 2019–2025 годы. Программа касается домов, признанных аварийными в период с 2012 по 2017 год. 599 домов попали в число аварийных в данный период. Для расселения чиновниками выбрано 474 здания. Из них 423 здания под снос и только 51 на реконструкцию.

На программу запланирован общий объем финансирования 9,3 млрд рублей. Из федерального бюджета – 6,2 млрд. Из областного – 653 млн. Из городского – 363 млн. Дополнительно предполагается финансирования из городского бюджета на 2,1 млрд рублей.

Распоряжается бюджетными средствами – департамент градостроительства Самары. Ради реализации программы по расселению пересмотрят бюджетные расходы на 2022–2025 годы.

Дома попавшие под расселение – из списка признанных аварийными с 1.01.2012 г. до 1.01.2017 г. Совокупно домов 599 и в них проживает 14 567 человек. Однако в итоговый список на переселение включили лишь 474 дома, в которых проживает 11,3 тыс. человек (4 290 квартир). Формировал этот перечень многоквартирных домов городской департамент управления имуществом. И департамент же закупает жилье для расселенных на рынке долевого строительства.

Квартиры покупаются в расчете: за 1 м² не более 48 тысяч рублей, что соответствует средней стоимости 1 м² жилья в Самаре.

План расселения охватывает 2019–2025 гг., причем в первые два года запланировано меньше всего расселений.

Больше количество многоквартирных домов под снос в Ленинском районе – 156, далее в Самарском – 88, в Кировском – 70, в Железнодорожном районе – 41 дом, в Красноглинском – 33, в Куйбышевском – 31, в Октябрьском – 21, в Промышленном – 19, а в Советском районе снесут 15 домов.

Первыми переедут жители домов с городской окраины: Ново-Оренбургский переулок, Белогородская, Дальневосточная, Каховская, Балтийская, Ставропольская, Металлургов, Курортная. Далее начнут сносить дома в историческом центре: на Галактионовской, Бр. Коростелевых, Арцыбушевской, Маяковского и большую часть Рабочего городка в районе Иверского монастыря.

К застройке готовят территорию «Пяти кварталов».

Уже имеется план по застройке освободившейся площадки в 66-м квартале. Ряд домов в Ташкентском переулке планируют снести в 2019–2021 годы. Здесь возможно продолжат жилой комплекс, первые очереди которого уже стоят на противоположной стороне переуллка.

По сравнению со списком расселения семилетней давности аварийных домов в Самаре стало меньше на 125. Если в 2012-м общая S жилых помещений, предназначенных под расселение, составляла 201 тыс. м², то в плане 2019–2025 годов этот показатель уменьшился до 148 тыс. м².

Большинство домов, признанных аварийными и подлежащими реконструкции, являются объектами архитектурного наследия – памятниками истории и культуры регионального значения.

В список на расселение вошли 15 объектов культурного наследия.

Муниципальный жилищный фонд городского округа Самара, признанный установленным порядком аварийным и подлежащим сносу или реконструкции: дом Чельшева (Фрунзе, 56), дом Забродиных (Ленинская, 103), дом Лебязинских (Л. Толстого, 70–72), усадьба Субботина (Ал. Толстого, 22–24), дом Башкирова (пересечение ул. Водников и Крупской), дом на усадьбе крестьянки Коршуновой (Крупской, 50), усадьба Богатовой и Мейзеншильдера (пересечение ул. Садовой и Л. Толстого), дом на усадебном месте Тузлуковой (Садовая, 124), дом, в котором жил революционер Скляренко, (Садовая, 154), дом Левина (на пересечении Самарской и Красноармейской), городская усадьба Башева (Самарская, 109), дом надворного советника Кавского (Ульяновская, 75), здание коммерческого клуба (Куйбышева, 104), дом Рамзина (Водников, 40), городская усадьба (пересечение Бр. Коростелевых и Вилоновской).

Чельшевский дом по улице Красноармейской, 60 попал в реновационный план исторического центра, который придумало управления госохраны объектов культурного наследия Самарской области. Дом планируется временно расселить и отремонтировать, чтобы затем жители вернулись в свои отремонтированные квартиры [1].

Однако в стратегические направления развития города программа по расселению не входит. А посему составляли ее без заключения независимой экспертизы и одобрения общественно-муниципального комитета.

Данный проект был одобрен финансово-экономической экспертизой в счетной палате города. На данный момент проект программы в очереди на утверждения в городской администрации, далее ее должно будет утвердить правительство Самарской области.

Вопрос о сносе и реконструкции аварийных и сгоревших объектов находится под пристальным вниманием депутатского корпуса. Данные проблемы существуют уже много лет и ситуацию в городе большинство депутатов оценивают как неудовлетворительную, однако все понимают, что решить столь глобальную проблему, которая, как «снежный ком», накапливалась годами, в кратчайшие сроки вряд ли возможно.

На переселение граждан из аварийного жилья выделяются федеральные деньги, но, по мнению депутатов, в связи с их четкой регламентацией освоение даже этих средств остается под большим вопросом, так как выделяемые средства рассчитаны из цены за квадратный метр процентов на 25 % ниже рыночной.

В целях решения жилищных проблем граждан, проживающих в аварийном муниципальном жилом фонде на территории г.о. Самара, Постановлением Администрации утверждена Долгосрочная целевая адресная программа «Переселение граждан из аварийного жилищного фонда на территории городского округа Самара» на 2019–2025 годы [3].

В задачу обозначенной программы входит переселение граждан, проживающих в жилищном фонде, который был признан аварийным и подлежит сносу либо реконструкции до 1 января 2017 года.

Исполнителем Программы является Департамент управления имуществом г.о. Самара.

В целях осуществления контроля за ходом реализации мероприятий Программы, рассмотрения индивидуальных обращений жителей, связанных с переселением из аварийного жилья и признания домов аварийными и подлежащими сносу, планов и работе Администрации по сносу аварийных домов, а также вопросов, касающихся финансирования Программы, Решением Думы городского округа Самара был сформирован состав Межведомственной рабочей группы, контролирующей переселение граждан из ветхого и аварийного жилищного фонда г.о. Самара из представителей Думы и Администрации г.о. Самара.

Рекомендовалось комитету по бюджету и налогам Думы г.о. Самара рассмотреть вопрос о выделении дополнительных денежных средств в бюджете городского округа Самара Самарской области для переселения граждан из аварийного жилищного фонда.

Также члены комитета по строительству, имущественным и земельным отношениям ведут постоянный контроль за исполнением плана мероприятий по переселению граждан, указанного в Программе. Депутатский корпус периодически проводит выездные мероприятия с целью удостовериться в том, что граждан переселяют в комфортные и безопасные условия.

Особое внимание депутаты Думы обращают на ситуацию со сносом аварийных и сгоревших домов в исторической части Самары. В связи с невозможностью демонтажа этих объектов, при работе с такими строениями у Администрации городского округа Самара возникает масса сложностей. Памятники архитектуры подлежат исключительно реконструкции, но не сносу. Также депутаты Думы неоднократно поднимали вопрос безопасности для жизни территорий аварийных строений и домов, пострадавших в результате пожаров. Доступ в сами здания в большинстве случаев ограничен, хотя бывали случаи, когда дома горели повторно. Большинство же территорий, прилегающих к таким объектам, не огорожены забором, а по мнению депутатов, ограждение сигнальными лентами и предупредительными знаками не обеспечивает закрытия доступа гражданам.

Все вышеназванные вопросы остаются на контроле депутатов, так как не могут быть решены одномоментно.

Наряду с аварийным жилищным фондом в городе существует и так называемый «ветхий жилой фонд». Понятие «ветхое жилье» в законодательстве Российской Федерации не раскрывается. Вместе с тем данное понятие широко используется.

На сегодняшний день определение понятия «ветхое состояние здания» содержится в Методическом пособии по содержанию и ремонту фонда жилья МКД 2-04.2004, утвержденном Госстроем России.

Депутатским корпусом рекомендовано Администрации обратить внимание на жилые строения, износ которых 66–70 %, что составляет 1135,76 тыс. м², и которым требуется капитальный ремонт или реконструкция, или они перейдут в фонд «ветхого жилья».

Учитывая важность проблемы по рекомендации депутатов Думы, в г. о. была сформирована рабочая группа, координирующая деятельности органов местного самоуправления по ликвидации ветхих зданий на территории городского округа Самара, целями деятельности которой являются планирование и организация работы по выявлению и ликвидации на территории городского округа Самара ветхих зданий, содействие жилищному строительству, комплексному развитию территории городского округа Самара. В состав рабочей группы вошли представители Администрации г. о. Самара и депутаты [3].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. <https://minstroy.samregion.ru/2020/01/24/v-regionalnom-minstroe-podveli-itogi-2019-goda-po-meropriyatiyam-naczionalnogo-proekta-zhile-i-gorodskaya-sreda/>
2. <https://volga.news/article/462061.html>
3. <http://regionz.ru>

СОДЕРЖАНИЕ

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО	3
Секция «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ»	4
<i>Афонин Ю.А.</i> Совершенствование управления человеческими ресурсами как фактор развития организации	4
<i>Джалбиев Э.А., Саманчин Б.Т., Сталбекова А.С.</i> Оценка и выявление рисков экономической деятельности коммерческого банка с применением современных информационных технологий.....	8
<i>Иманкулова Э.Т.</i> Взаимосвязь персонала и кадровой службы в организации.....	14
<i>Кудабаева Н.К.</i> Место аудита в системе управления персоналом организации	19
<i>Саякбаева А.А., Акылбекова Н.И., Таалайбек Темирлан.</i> Человеческий капитал как основа развития национальной экономики	23
<i>Гагаринская Г.П.</i> Инновационный подход к эффективности труда управленческого персонала	31
<i>Гагаринский А.В., Осипова А.В., Гагаринская Г.П.</i> Применение многокритериального анализа к принятию решений в управлении человеческими ресурсами предприятия на базе интеллектуальных технологий метода TOPSIS	37
<i>Гуськова Н.Д., Ерастова А.В.</i> Формирование и развитие человеческого потенциала с использованием онлайн-технологий	46
<i>Кара А.Н.</i> Тенденции рынка труда в условиях цифровизации.....	50
<i>Каиштанова Е.В.</i> Современные тенденции изменения роли HR в организации.....	56
<i>Клочкова Н.В., Марголис Н.Ю., Романова К.Э.</i> Цифровизация в рамках судебной ветви власти: вклад в борьбе с коррупцией или удар по имиджу?	62
<i>Косякова И.В., Шепелев В.М., Змяк С.С.</i> Кадровая безопасность как элемент управления экономическими процессами организации в условиях инновационного развития региона....	67
<i>Пискайкина Е.С.</i> Соотношение понятий «эффективность труда» и «производительность труда» в сфере услуг.....	75
<i>Франк Е.В., Васильчиков А.В., Гагаринская Г.П., Кузнецова И.Г., Вельгош Н.З.</i> Инновационные тенденции в управлении человеческими ресурсами	81
<i>Волкова И.В., научный руководитель – Хоровинникова Е.Г.</i> Тенденции развития корпоративной социальной ответственности в строительных компаниях	87
<i>Гребельникова А.В., научный руководитель – Ваховская М.Ю.</i> Организационно-методическое обеспечение внедрения предложений по оценке уровня надежности персонала предприятия	91
<i>Ерастова В.П., научный руководитель – Гуськова Н.Д.</i> Управление изменениями в России	98
<i>Жданова А.С., научный руководитель – Латушкина Т.С.</i> Проблемы современного командообразования и адаптации новых сотрудников.....	104
<i>Лютлова Т.И., Семенова Е.И., научный руководитель – Штрикова Д.Б.</i> Формирование команды менеджмента проекта	109
<i>Прохорова Ю.Е., научный руководитель – Васин С.М.</i> Компенсационный пакет как инструмент мотивации сотрудников многонациональной организации.....	114

<i>Фомина О.А., Тумакина В.С., научный руководитель – Кузнецова И.Г. Стратегия управления человеческими ресурсами в компаниях холдингового типа.....</i>	119
<i>Шепелев В.М., Потоккина Е.С., Кривошеева Ю.О., Воробьева А.В. Оценка персонала методом 360 градусов с использованием современных информационных технологий.....</i>	124
Секция «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ» ДЛЯ СТУДЕНТОВ И МАГИСТРАНТОВ	131
<i>Белодворцева А.П., научный руководитель – Сатонина Н.Н. Проблемы управления персоналом в организациях малого бизнеса</i>	131
<i>Воробьева А.В., Калистратова К.Д., Потоккина Е.С., научный руководитель – Обущенко Т.Н. Подбор персонала с использованием высоких технологий (роботов)</i>	138
<i>Дужан Т.Ю., научный руководитель – Калмыкова О.Ю. Профилактика кадровых рисков в промышленной организации: построение профиля кадровых рисков</i>	145
<i>Журавель М.А., научный руководитель – Калмыкова О.Ю. Профилактика кадровых рисков: совершенствование системы оценки персонала в организации сферы услуг.....</i>	152
<i>Калиматов М.А., Фазудинова В.И., Фомин Т.О., научный руководитель – Горбунова Ю.Н. Современные аспекты информационного и технического обеспечения системы управления персоналом организации</i>	159
<i>Малыхина Э.О. Современные ориентиры развития системы дошкольного образования</i>	166
<i>Маматова С.Д., научный руководитель – Севастьянова О.В. Роль культуры невербального общения в деловом этикете.....</i>	170
<i>Матина Д.С., Филимонова Д.М. Стратегические преобразования в публичных организациях</i>	174
<i>Никандров Д.А., научный руководитель – Ильина Т.А. Разработка мероприятий по снижению текучести кадров в рамках совершенствования стратегического планирования на предприятиях ТЭК</i>	179
<i>Паличева Е.В., научный руководитель – Севастьянова О.В. Планирование затрат на предприятии в условиях цифровой экономики.....</i>	183
<i>Рандин Д.Г., научный руководитель – Харитонова Е.А. Мотивация молодых сотрудников в учреждениях высшего образования</i>	188
<i>Сорокин А.С., Устинова Д.В., научный руководитель – Калмыкова О.Ю. Совершенствование стратегического управления персоналом организации</i>	192
<i>Толстова Е.М., научный руководитель – Денисов А.М. Оценка персонала организации (на примере ПАО «КАМАЗ»)</i>	201
<i>Фатхуллина А.Н., научный руководитель – Калмыкова О.Ю. Управление кадровыми рисками в промышленной организации</i>	205
<i>Шестакова Д.А., научный руководитель – Хоровинникова Е.Г. Управление человеческими ресурсами в вопросе экологической ответственности бизнеса (на примере строительного комплекса).....</i>	210
<i>Ширинова А.Г., Бурлакова Д.Д., научный руководитель – Осипова А.В. Совершенствование управления деятельностью волонтерских организаций в Самарской области.....</i>	215

Секция «ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ»	220
<i>Батырканов М.Ш.</i> Актуальные вопросы составления логистических операций в сельском хозяйстве Кыргызской республики	220
<i>Торобеков Б.Т., Белекова Г.Ш., Азимова А.А.</i> Совершенствование методологии формирования стратегии вузов.....	225
<i>Бабордина О.А., Гаранина М.П.</i> Кадровая стратегия развития в условиях цифровизации нефтегазовой отрасли	232
<i>Гаранина М.П., Бабордина О.А., Шехова Н.В.</i> Формирование и управление кадровым резервом предприятия	236
<i>Герасимов Б.Н.</i> Развитие системы управления качеством продукции предприятия	240
<i>Кнауб В.А., Фатихов Л.А., Мозговой Г.С.</i> Разработка и внедрение деловой ситуационной игры в области ПБОТОС «Сохрани жизнь».....	247
<i>Сунтеев А.Н.</i> Подходы совершенствования корпоративного управления в российских корпорациях в условиях цифровизации	250
<i>Александрова О.О., научный руководитель – Вильгута О.Ф.</i> Способы привлечения инвесторов в строительный бизнес на примере города Самары	256
<i>Бредихин А.В., научный руководитель – Ильина Т.А.</i> Разработка производственной стратегии нефтесервисного предприятия в условиях цифровизации.....	260
<i>Гуровская М.А., научный руководитель – Ильина Т.А.</i> Внедрение бережливого производства в ресторанном бизнесе в условиях цифровизации экономики.....	264
<i>Ершова П.И., научный руководитель – Гаранина М.П.</i> Особенности электроснабжения отдаленных объектов топливно-энергетического комплекса.....	268
<i>Ершова П.И., научный руководитель – Гаранина М.П.</i> Эффективность дистанционного образования в подготовке кадрового потенциала предприятия.....	273
<i>Жуков В.А., научный руководитель – Бабордина О.А.</i> Инновационный подход в развитии промышленных предприятий	278
<i>Козлов А.И., Коробкова Ю.Ю.</i> Система управления экологическими рисками.....	282
<i>Кондрашкина В.В., научный руководитель – Бабордина О.А.</i> Стратегия управления инвестиционными ресурсами в нефтегазовых компаниях	286
<i>Потокина Е.С.</i> Изменение функции управленческого учета под влиянием институциональной среды	291
<i>Родикова А.Н., научный руководитель – Тихонов В.С.</i> Управление проектами строительства в нефтегазовом комплексе	297
<i>Сковородин А.С., Чиркунова Е.К.</i> Особенности девелопмента в условиях цифровой трансформации экономики	302
Секция «НЕПРЕРЫВНОЕ РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ».....	306
<i>Калмыкова О.Ю., Пархименко В.А., Горовой В.Г., Панкратова А.А.</i> Формирование эмоциональной компетентности руководителя с целью профилактики кадровых рисков в организации	306

<i>Сталбекова А.С.</i> Особенности системы мотивации в Кыргызстане	313
<i>Антонова А.А.</i> Человеческий капитал как интенсивный фактор экономического развития	319
<i>Быкова А.В., Майорова И.А.</i> Влияние гендерного неравенства на экономику	325
<i>Воробец Т.И.</i> Кадровое обеспечение системы здравоохранения РФ	329
<i>Дыкина С.З., Гагаринская Г.П.</i> Развитие персонала в организации	337
<i>Дыкина С.З.</i> Управление трудовыми конфликтами в производственной сфере деятельности организации	342
<i>Зеленцова Л.С., Иваненко Л.В., Тимощук Н.А.</i> Инновационные технологии для решения проблем в сфере управления человеческими ресурсами	350
<i>Краковская И.Н., Гуськова Н.Д.</i> Человеческий капитал как фактор конкурентоспособности организации: вызовы Индустрии 4.0 и Общества 5.0	356
<i>Пугановская Т.И., Золотарева А.Ф., Галямин А.В., Орлова Е.Ю., Трунова А.Н.</i> Возможности и риски воспитания кадров в эпоху цифровой экономики	364
<i>Севастьянова О.В.</i> Тенденции развития человеческого капитала в странах мира и в Российской Федерации	371
<i>Тимощук Н.А., Иваненко Л.В.</i> Инновационно-образовательный кластер в регионе. Развитие кадрового потенциала	375
<i>Чернецов А.В.</i> Новые подходы в оценке персонала	381
<i>Арышенский М.В., Кирпичева Е.А., Латушкина Т.С.</i> Мониторинг оценки состояния управления персоналом	385
<i>Бабанова В.А., научный руководитель – Севастьянова О.В.</i> Индекс гендерного разрыва в странах мира и в Российской Федерации	392
<i>Беляков С.В.</i> Повышение социально-трудовой активности лиц пожилого возраста	397
<i>Дмитриев А.С., Книппель А.С.</i> Влияние качества образования на инновационную активность предприятий	400
<i>Ибрагимова Д.А., научный руководитель – Севастьянова О.В.</i> Факторы, влияющие на развитие человеческого потенциала в современной экономике	406
<i>Калистратова К.Д., Кривошеева Ю.О., Потоккина Е.С., Бобылев И.А., научный руководитель – Обущенко Т.Н.</i> Совершенствование системы управления мотивацией труда персонала ресторанов	411
<i>Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В., Суханкина Н.В., Саушкина Е.С.</i> Оценка кадровых рисков, возникающих в процессе профессиональной адаптации педагогических работников образовательной организации	419
<i>Комова А.Д., Потоккина Е.С., Кузьмина К.В., Лагута И.В., Обущенко Т.Н.</i> Совершенствование технологий оценки персонала на основе компетенций	427
<i>Кузнецова И.Г., Бобылев И.А., Фалеева М.Г.</i> Непрерывное развитие человеческого капитала в условиях инновационной экономики	437
<i>Левашова К.И.</i> Инновационная экономика России: проблемы становления и развития	443
<i>Ольховская В.С., научный руководитель – Корганова И.В.</i> Особенности использования активных методов профессионального обучения и развития управленческого персонала ...	448
<i>Пахомова Е.А., Смирнов В.В., Фоменков А.А.</i> К вопросу о цифровизации современного государственного и муниципального управления в Российской Федерации	455

<i>Половинец К.Э., научный руководитель – Севастьянова О.В.</i> Проблемы управления персоналом при переходе на удалённую работу в условиях изоляции.....	461
<i>Рзаев Э.Э.</i> Возможности использования исторического опыта в совершенствовании системы кадрового обеспечения государственной гражданской службы	465
<i>Рябошапка Е.И., Митина Н.Н.</i> Менеджмент здоровья персонала в организации как ответ на современные вызовы.....	470
<i>Салова О.Г., научный руководитель – Трунова А.Н.</i> Разработка онлайн-шоурума одежды на базе CMS Wordpress.....	477
<i>Трунова А.Н., Гагаринский А.В., Некорыснoв Д.А., Чечина О.С.</i> Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами, основанный на инновации в организации.....	481
<i>Тумакина В.С., Фомина О.А., Бобылев И.А., научный руководитель – Кузнецова И.Г.</i> Позиция человеческих ресурсов в условиях цифровой экономики сегодня	489
<i>Филиппенкова О.А., научный руководитель – Севастьянова О.В.</i> Влияние цифровой экономики на управление персоналом	493
Секция «ГЛОБАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ»	497
<i>Журавлев В.А.</i> Подготовка студентов в условиях цифровой трансформации высшего образования	497
<i>Торобеков Б.Т., Шапошникова О.Е., Саманчин Б.Т.</i> О систематизации подходов к оценке качества высшего образования.....	501
<i>Быкова А.В., Майорова И.А.</i> Вовлечение преподавателей в онлайн-обучение	508
<i>Калмыкова О.Ю., Живаева В.В., Парфенова С.Н., Тупоносoва Е.П.</i> Тренинг как метод повышения конфликтологической компетентности руководителей промышленных организаций	514
<i>Орлов Н.Н., Орлова Е.Ю.</i> Разработка информационной системы оценки качества процесса обучения	522
<i>Хоровинников А.А., Хоровинникова Е.Г.</i> Управление знаниями будущих инженеров в условиях трансформации высшего образования: практический опыт	528
<i>Эриштейн Л.Б.</i> Дистанционное образование как способ повышения качества человеческого капитала в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции	535
<i>Бекиров М.К., научный руководитель – Севастьянова О.В.</i> Перспективы применения искусственного интеллекта в сфере образования.....	540
<i>Елманов Ю.Н., научный руководитель – Штрикова Д.Б.</i> Контроль обученности персонала на предприятии	544
<i>Зайдуллин Т.Т., научный руководитель – Трунова А.Н.</i> Разработка информационной образовательной среды для онлайн-обучения	547
<i>Уварова П.Ю., научный руководитель – Хапаева С.С.</i> Опыт организации экономических проектов со школьниками с применением дистанционных образовательных технологий.....	551
Секция «ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ».....	557
<i>Джаникешева Б.Т.</i> Инновационные подходы к расширению экономических возможностей женского предпринимательства республики Казахстан.....	557

<i>Вагин С.Г.</i> Влияние инновационной инфраструктуры на процессы создания и диффузии инноваций.....	565
<i>Нестеров А.А.</i> Вопросы перехода в России от традиционного к интеллектуальному капиталу в условиях цифровизации.....	568
<i>Савоскина Е.В., Миннуллина А.Ю.</i> Влияние цифровой экономики на специфику экономических преступлений и способов защиты.....	575
<i>Харитонов Е.А.</i> Аналитический обзор состояния доходно-расходной части консолидированного бюджета г.о. Самара.....	581
<i>Гибштейн А.А., Бобылев И.А., Перевозчиков В.А., научный руководитель – Калмыкова О.Ю.</i> Анализ методов выявления и минимизации кадровых рисков в хлебопекарной промышленности	584
<i>Дементьева А.Д., научный руководитель – Трубчанинова Е.А.</i> Оценка реализации программ по переселению граждан из аварийного жилищного фонда на примере Самарской области.....	591
<i>Дикарева Д.С., научный руководитель – Бражников М.А.</i> Оценка процессов закупок на промышленных предприятиях.....	597
<i>Еркин А.А., Серов Н.А., Полинский Р.В., Симонов С.В.</i> Проблемы занятости населения в условиях экономического кризиса	606
<i>Еркин А.А., Харитонов Е.А.</i> Развитие экономического сектора в сфере государственного и муниципального управления в Самарской области	613
<i>Желтенко Д.С., научный руководитель – Севастьянова О.В.</i> Информационная безопасность в цифровой экономике	618
<i>Кириллова Т.Д., научный руководитель – Косякова И.В.</i> Гуманистическая парадигма в управлении организацией в условиях цифровизации экономики.....	622
<i>Омелькович А.В., Ларкина А.А.</i> Стратегия формирования регионального человеческого капитала.....	629
<i>Резцова А.В., научный руководитель – Косякова И.В.</i> Цифровая экономика в управлении организацией	637
<i>Савоскина Е.В., Солопова Н.А., Немкова Л.С.</i> Цифровизация кадрового администрирования через призму правовой и кадровой безопасности банка.....	643
<i>Семенов Е.А., научный руководитель – Горбунова Ю.Н.</i> Экспертная оценка экспортного потенциала товаров, относимых к сельскохозяйственной продукции.....	649
<i>Семенова Е.И., Лютлова Т.И., Волкова О.В., Штрикова Д.Б.</i> Анализ системы управления персоналом на примере суши-бара	653
<i>Серов Н.А., Каляпух А.Г.</i> Организационно-экономические аспекты выполнения государственных заказов в условиях пандемии	658
<i>Харитонов Е.А., Проскуряков И.А.</i> Аналитический обзор состояния жилищного фонда города Самары.....	664

Научное издание

**Человеческий капитал в условиях цифровой экономики:
сборник трудов XI Всероссийского Кадрового форума
(с международным участием)**

Используемое программное обеспечение:
Microsoft Office 2003

В авторской редакции

Верстка *И.О. Миняева*
Выпускающий редактор *Ю.А. Петропольская*

Подписано к использованию 24.07.20

Объем издания 13,3 Мб

Тираж 10 CD-R. Рег. № E5/20

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Самарский государственный технический университет»
443100, г. Самара, ул. Молодогвардейская, 244. Главный корпус