И, конечно в долгосрочном периоде, будет необходима стратегия «наступления» (SO): зная направленность видео и педагогические приемы преподавателям необходимо выбрать из разнообразия бесплатного контента в свободном доступе необходимую видеoinформацию; следует использовать заинтересованность работодателей в привлечении выпускников и организовать профориентационные вебинары; следует привлечь работодателей для создания ими видео, которые затем можно использовать в учебном процессе.

Таким образом, используя инструменты стратегического планирования, были разработаны четкие стратегии по развитию YouTube-канала кафедры не только в краткосрочный период на время режима самоизоляции, но и с учетом всех факторов в среднесрочной и долгосрочной перспективе. Как отметил Валерий Фальков: «Очное образование, которое было до коронавируса, и то, которое будет после, — это разные сущности. Система науки и образования должна быть более гибкой и быстро реагировать на изменения — этого не хватает». По мнению главы Минобрнауки, после окончания пандемии коронавируса очное образование будет более смешанным, в нём появится больше разных цифровых технологий и онлайн-форматов [1]. Поэтому реализация стратегических решений в долгосрочной перспективе будет способствовать устойчивому развитию образовательных траекторий, реализуемых в СибГИУ, а также позволит освоить новые виды деятельности, связанные с развитием цифровых технологий, взаимодействия преподавателей и обучающихся на расстоянии, и других интерактивных средств обучения.

1. Сайт Министерство науки и высшего образования Российской Федерации [Электронный ресурс]. – М., 2020 - . – Режим доступа : <https://minobrnauki.gov.ru/> , свободный. – Загл. с экрана.
2. Харач О. Г. О способах предотвращения одной из распространенных ошибок выполнения SWOT-анализа // Международная конференция «Инновационные подходы к решению технико-экономических проблем»: сб. тр. М.: МИЭТ, 2015. С. 106—111
3. Уманский, Р.Ю., Сивицкий П.А. Формирование бизнес стратегии для продукта "Мобильное цифровое телевидение" // Т-COMM: Телекоммуникации и транспорт – М.: ООО "Издательский дом Медиа паблишер" 2013. № 12 . Том 7. С. 107-110

Боробов В.Н.

Управление персоналом современной организации в условиях кризиса

*Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/lj-05-2020-119

idsp: ljjournal-05-2020-119

Аннотация

В научной статье рассматривается система управления персоналом в организации. Довольно подробно раскрывается сущность управления персоналом, функции и принципы кадровой политики на предприятии. Выявлены недостатки системы управления персоналом в компании. Предлагаются направления по совершенствованию системы управления персоналом.

Ключевые слова. Система управления персоналом, кадровая работа, расстановка кадров, управленческая деятельность, отдел кадров, организационная структура компании, кадровая политика.

Abstract

The scientific article discusses the personnel management system in the organization. The essence of personnel management, functions and principles of personnel policy at the

enterprise are described in detail. The shortcomings of the personnel management system in the company are revealed. Directions for improving the personnel management system are suggested.

Keyword: Personnel management system, personnel work, placement of personnel, management activities, personnel Department, organizational structure of the company, personnel policy.

В начале XX века в сфере менеджмента господствовала доктрина научной организации труда. Согласно ей от персонала требовали строгую формализацию организационных процессов и жесткую иерархию подчиненности. При этом сотрудников оценивали, прежде всего, на соответствие требованиям рабочего места.

В настоящее время на смену ей пришла доктрина человеческих отношений, ориентированная на вовлечение работников в обсуждение вопросов, касающихся их деятельности, где наиболее важным условием научной организации управления являются групповые ценности, а в качестве критериев оценки выступают общегрупповые нормы и коммуникативные навыки.

В связи с этим, сегодня актуальным становится развитие системы управления персоналом. Особенно это касается средних и крупных предприятий. Всё обусловлено тем, что если в маленьких компаниях руководители могут просто договориться о стандартах менеджмента и требованиях к сотрудникам, то для крупных предприятий необходима четкая система управления человеческими ресурсами, и именно корпоративная модель компетенций становится основой этой системы.

Обобщение существующих определений понятия "управление персоналом" позволило выделить: мотивационные определения, дескриптивные (описательные) дефиниции, теологические определения и дескриптивно-теологические дефиниции [4, с. 102].

Так, по мнению И. Герчиковой, управление персоналом – это самостоятельный вид деятельности специалистов-менеджеров предприятия, главной целью которых является повышение производственной, творческой отдачи и активности персонала, разработка и реализация политики подбора и размещения персонала; решение вопросов, связанных с обучением и повышением квалификации кадрового состава предприятия [5, с. 92].

По мнению Кибанова А.Я., Захарова Д.К. управление персоналом – это комплекс управленческих (организационных, экономических, правовых) мероприятий, обеспечивающих соответствие количественных и качественных характеристик персонала и направленности его трудового поведения целям и задачам предприятия.

Управление персоналом является важным и непрерывным процессом в каждой организации. Оно должно осуществляться постоянно, хотя отдельные его мероприятия направлены на реализацию того или иного составного элемента управления персоналом, выступают последовательно как самостоятельные.

В настоящее время главной задачей любой организации является выживание в конкурентной борьбе. Именно эффективное управление персоналом – деятельность которого служит гарантией того, что организация будет жить и развиваться.

Поэтому большое значение на предприятии должно уделяться системе кадровой работы, сочетающей в себе способы управления персоналом в соответствии с поставленными задачами. Учитывая разноректорную направленность системы кадровой работы, в её структуре можно выделить три основные подсистемы, а именно:

- 1) подсистему анализа, планирования и прогноза кадров;
- 2) подсистему подбора, расстановки, оценки и непрерывного обучения кадров;
- 3) подсистему рационального использования персонала.

Одной из важнейших функций кадровой политики на предприятии является подбор и расстановка кадров. Очевидно, что от качества выполнения этой функции во многом зависит эффективность предпринимательской деятельности.

Подбор и расстановка кадров должны основываться на следующих принципах [2, с. 182].

1. Принцип соответствия – означает соответствие деловых свойств претендентов требованиям замещаемых должностей.

2. Принцип перспективности – основывается на учёте следующих условий:

- установление возрастного ценза для различных категорий должностей;
- определение продолжительности периода работы в одной должности;
- состояние здоровья.

3. Принцип сменяемости – заключается в том, что лучшему использованию персонала должны способствовать внутриорганизационные трудовые перемещения. Это процесс конфигурации мест работников в системе разделения труда, а также изменения места применения труда в рамках организации. Например, застой кадров, связанный с долгим пребыванием на одной должности, имеет негативные последствия для деятельности организации.

Предприятия пытаются формировать систему управления по собственному видению, учитывая специфические условия технологии производства или организационной структуры, ситуации [7, с. 92].

Отметим, что до сих пор не сформировался единый взгляд относительно количественной структуры принципов, которые учитываются в управленческой деятельности. Отдельные авторы выделяют ряд принципов, которые распространяются на все сферы управленческой деятельности, в частности на управление персоналом. Так, А. Е. Кузьмин и А. Г. Мельник выделяют следующие принципы менеджмента: целеустремленность, учёт потребностей и интересов, иерархичность, взаимозависимость, динамическое равновесие, экономичность, активизация, системность, единовластие. Л.А. Полонская разделяет все принципы менеджмента на следующие группы:

- общие и структурно - функциональные принципы управления предприятием;
- принципы, определяющие взаимоотношения в коллективе (принципы управления людьми);
- принципы, способствующие формированию личности работника.

Фактически две последние группы относятся к принципам формирования системы управления персоналом.

В последнее время ведется интенсивный поиск путей формирования оптимальной системы управления персоналом, соответствующим трём основным требованиям:

- 1) высокая эффективность; 2) регулярное обновление; 3) гибкость.

П. Друкер считает, что именно в сфере управления персоналом традиционные базовые представления существенно противоречат реальности и являются непродуктивными. По мнению этого автора, существует единственный правильный принцип управления персоналом: это использование дифференцированных подходов и стилей управления для различных групп работников, и даже отдельных работников в различных ситуациях.

Таким образом, система управления коллективом организации в настоящее время приобретает особую значимость, поскольку позволяет реализовать и обобщить целый спектр вопросов по набору, отбору и адаптации работника к внешним условиям. Основной формой оказывающей воздействие на работников организации является

рынок, что говорит о равноправных отношениях, основанных на купле-продаже услуг, полном взаимопонимании со стороны руководства и подчиненных.

Но нельзя не сказать про недостатки, существующие во многих организациях, а именно:

- отсутствие системности в документации;
- отсутствие нормативно-правовых документов, регламентирующих работу с коллективом;
- недостатки, связанные с неэффективностью планирования работы с персоналом предприятия;
- незаинтересованность руководства в повышении квалификации.

Все эти недостатки не способствуют эффективности существующей системы управления персоналом.

Исходя из проведенного исследования, определены основные мероприятия, которые необходимо выполнить для того, чтобы система управления персоналом соответствовала адекватному виду.

В связи с этим, для устранения недостатков системы управления персоналом в компании, предлагается ряд направлений по совершенствованию системы управления персоналом.

В первую очередь, необходимо:

1. Разработать адекватную кадровую политику, которая могла бы обеспечить гибкое управление персоналом, что позволит повысить эффективность работы всех подразделений компании в целом, и каждого сотрудника, в частности.
2. Чётко выстроить организационную структуру компании.
3. Гибко реагировать на все происходящие изменения в условиях рынка
4. Постоянно повышать квалификацию, переподготовку персонала, в соответствии с запросами рынка.

Всё это позволит компании постоянно быть конкурентоспособной на рынке.

1. Виханский, О.С., Наумов, А.И. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Издательство «Экономистъ», 2014. – 528 с.
2. Гейц, И.В. Основные принципы организации и регулирования оплаты труда / И.В. Гейц // Журнал «Заработная плата. Расчеты, учет, налоги». – 2015. – № 12. – С. 43-44.
3. Захаров, Д.К. Организация управления персоналом на предприятии / Д.К. Захаров. – М.: ГАУ, 2014. – 206 с.
4. Зуб, А.Т. Стратегический менеджмент / А.Т. Зуб. – М.: Аспект Пресс, 2015. – 417 с.
5. Кабаченко, Т.С. Психология управления / Т.С. Кабаченко. – М.: Педагогическое общество России, 2014. – 384 с.
6. Каспарян, Г.И. Формирование стабильного трудового коллектива / Каспарян, Г.И. – Ростов-на-Дону, 2014. – 294 с.
7. Кибанов, А.Я. Управление персоналом / А.Я. Кибанов. – М.: Инфа-М, 2016. – 638 с.
8. Коротков, Э.М. Концепция менеджмента / Э.М. Коротков. – М.: ДеКа, 2017. – 386 с.

Боробов В.Н.

Управление рисками в организации

*Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/lj-05-2020-120

idsp: ljjournal-05-2020-120

Аннотация

В научной статье рассматривается сущность рисков, возможности снижения рисков. Довольно подробно раскрываются причины возникновения рисков,