стиль менеджмента может и положительно, и отрицательно влиять на деятельность и результативность предприятий.

В российских компаниях чаще всего можно встретить именно эту модель управления. Это в первую очередь связано с менталитетом, а также с культурными и историческими особенностями России.

1. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента, учебное пособие, 2003
2. Гапоненко А.Л. Менеджмент, учебник, 2016
3. Завальный П.Н. статья «Современные модели управления крупными компаниями»
4. Колбина Л., Интервью с Тимуром Горяевым: «Я-директор прорыва», журнал «Эксперт», 2003
5. Торопкина А.Н. статья «Особенности современного стиля управления в России», 2017

Жерновкова О.В., Шарипова И.М.
Специфика управления персоналом в малом бизнесе

УГНТУ
(Россия, Уфа)

doi: 10.18411/sr-10-02-2019-12

idsp: sciencerussia-10-02-2019-12

Аннотация

В статье рассмотрена специфика управления персоналом в малом бизнесе, выявлены причины текучести кадров, рассмотрены альтернативные курсы переобучения или для повышения квалификации персонала, выбран наилучший вариант.

Ключевые слова: малый бизнес, неквалифицированный персонал, текучесть кадров, инновация, курсы переобучения и повышения квалификации.

Abstract

The article considers the specificity of personnel management in small business, identifies the causes of staff turnover, considers alternative courses of retraining or for staff development, chooses the best option.

Keywords: small business, unqualified personnel, staff turnover, innovation, retraining and advanced training courses.

Для достижения успеха в сложном и динамичном окружении организациям необходимо постоянно адаптироваться к изменяющимся условиям рынка лучше своих конкурентов, превосходя их по качеству, скорости и гибкости предоставления услуг, по широте ассортимента или цене продукции.

В современном мире остро стоит вопрос о неквалифицированных работниках различных организаций. Рассмотрим данную проблему на примере ООО «Трио».

ООО «Трио» - занимается в большей мере оптовой торговлей продовольственными товарами. Некоторую долю которых занимают готовые продукты и полуфабрикаты.

ООО «Трио» с 2011 года участвует в государственных закупках. занимается стратегически важной деятельностью, так как обеспечивает продуктами питания хорошего качества основные государственные и муниципальные учреждения: больницы и университеты. Хорошее местоположение фирмы, качественное продукция позволяет расти и развиваться фирме, но у фирмы нет квалифицированных сотрудников. Особенностью кадрового управления в этой организации является отсутствие четкого функционального разделения между административным и производственным персоналом, что способствует сокращению дистанции между сотрудниками, однако не снимает социальных различий (например, в оплате труда).

Указанное обусловлено комплексным характером деятельности и гибкой организацией труда в малом бизнесе. Работникам таких предприятий приходится выполнять функции различных должностей, поэтому такие организации нуждаются, прежде всего, в универсальных работниках, которые способны совмещать должности и выполнять разнообразные работы. Стоит акцентировать внимание на том, что такая ситуация порождает дисбаланс функциональной структуры, несоответствие распределения функций структуре бизнес-процессов и организационной структуре. Занимая 2-4 должности, работники вынуждены самостоятельно определять соотношение этих должностей, расставлять приоритеты и планировать свою деятельность. Кроме того, малые и средние фирмы характеризуются тем, что у них нет должностей в их формальном смысле, а за сотрудниками закреплены только направления профессиональной деятельности, объем освоения которых определяется только индивидуальными особенностями. Следствием этого явления является зависимость организации от сотрудников, а также трудности с определением факторов неудач и успехов. Специфика управления состоит также в особом отношении персонала к своему карьерному росту. При отсутствии иерархической организационной структуры персонал понимает карьеру как расширение и усложнение своих функциональных обязанностей, рост профессионализма, увеличение заработной платы, а не повышение должности. Значимые трудности возникают с оценкой результативности работы сотрудников, поскольку практически невозможно ввести обоснованные нормы выработки и планировать на их основе деятельность. Эффективность деятельности в малых организациях обеспечивается только индивидуальными компетенциями сотрудников

Рис. 1. Причины не квалифицированности персонала

Как видно из рисунка 1, причины не квалифицированности персонала разнообразны. Ответственность за это возлагается на руководителей, которые не смогли изначально подобрать достаточно обученных работников для той или иной должности. Далее не стали обучать (подбирать и оплачивать учебное заведение) или мотивировать своих сотрудников, что бы избежать лишних затрат.

Из-за отсутствия карьерного роста, мотивации сотрудников, социальной поддержки, неблагоприятного психологического климата в коллективе повышается текучесть кадров, хорошие специалисты уходят работать в более престижные фирмы.

Вследствие этого на рынке труда мало квалифицированных соискателей и отдел кадров не может найти хороших сотрудников.

Отсутствие социальной поддержки влечет за собой текучесть кадров, которую можно избежать, если бесплатно обучать персонал (переподготовка, повышение квалификации).

Инновация - это внедрённое новшество, которое обеспечивает качественный рост эффективности продукции или процессов, востребованное рынком. Она представляет собой конечный результат интеллектуальной деятельности человека, его творческого процесса, фантазии, изобретений, открытий и рационализации. Примером инновации может служить внедрение на рынок продукции (товаров и услуг) с новыми свойствами или качественное повышение эффективности производственных систем (в нашем случае обучение и переподготовка кадров).

В настоящее время термин «качество услуг», как правило, применяется для того, что бы привлечь внимание клиентов и показать, что для производителя важно, чтобы приобретенная услуга была полезной и удовлетворяла всем критериям, которые должны присутствовать в реализуемом продукте.

Поэтому предлагаю ООО «Трио» направление повышение квалификации и переобучение сотрудников.

Рынок услуг по подготовке по направлению повышение квалификации и переобучение сотрудников, для повышения квалификации персонала, который можно применить как новое направление, представлен следующими альтернативами:

1. Центр повышения квалификации и переподготовки кадров УГНТУ
2. Центр повышения квалификации и переподготовки кадров УГАТУ
3. ФИНЭК Учебно-научный производственный центр
4. Институт ДПО БГУ
5. Синергия, Школа бизнеса

Строим иерархию предлагаемых решений –Центры повышения квалификации и переподготовки кадров:

1. Центр повышения квалификации и переподготовки кадров УГНТУ
2. Центр повышения квалификации и переподготовки кадров УГАТУ
3. ФИНЭК Учебно-научный производственный центр
4. Институт ДПО БГУ
5. Синергия, Школа бизнеса

Разработаем систему критериев оценки учебных программ

K1- стоимость курса;

K2- количество теоретических занятий;

K3- количество практических занятий;

K4- расширенность программы обучения;

K5- документ (сертификат) о прохождении курсов.

Необходимо заметить, что каждый из перечисленных факторов имеет разную степень значимости. Соответственно, на первом этапе необходимо оценить значимость каждого из критериев с точки зрения членов экспертной оценки.

Главная цель исследования: выбрать обучающие курсы для выполнения задачи. Для ее выполнения воспользуемся методом анализа иерархий. Расчеты произведены при помощи MS Excel.

На основании проведенного анализа с использованием метода иерархий для поддержки принятия решений делается вывод, что наиболее выгодным, приоритетным для ООО «Трио» является учебные программы от УГНТУ.

В данной работе выявила проблемы текучести кадров, предложила метод решения. Для эффективной работы в долгосрочном ООО «Трио» рекомендовано повышение квалификации и переобучение сотрудников. Благодаря переподготовке сотрудников по окончании программы можно получить более квалифицированный и

компетентный персонал, адаптированный к работе на конкретном предприятии. Благодаря повышению квалификации расширяются профессиональные возможности персонала.

Рис. 2. Декомпозиция поставленной задачи

Рис.3. Диаграмма компонент вектора глобального приоритета

Повышение квалификации персонала - это очень важный вопрос. Чтобы удержаться на рынке товаров или услуг фирме нужны квалифицированные работники. И учитывая тот факт, что в наше время информационных технологий все быстро меняется, работники должны постоянно повышать свой квалификационный уровень. Он этого зависит стабильность и успех бизнеса. Повышение качества услуг, является основным

шагом, который позволит конкурировать с центрами европейского уровня, именно поэтому данная работа является актуальной в настоящее время.

1. Дрогобыцкий, И. Н. Системный анализ в экономике [Электронный ресурс]: учебное пособие / И. Н. Дрогобыцкий - Москва: Финансы и статистика, 2009 - 512 с.
2. Волкова, В. Н. Теория систем и системный анализ: [учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки 010502 (351400) "Прикладная информатика"] / В. Н. Волкова, А. А. Денисов. – Москва: Юрайт, 2012. – 679 с.
3. Мыльник В.В., Титаренко Б.П., Волочиенко В.А. Исследование систем управления: учебное пособие для вузов.-М.: Академический проект; Екатеринбург: деловая книга, 2011.- 352с.

Михайлова А.В., Парфеньева И.Е.

Особенности управления рисками в области нефтегазопереработки

*Московский политехнический университет
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/sr-10-02-2019-13

idsp: sciencerussia-10-02-2019-13

Аннотация

Деятельность любого предприятия, в том числе и нефтегазового, сопряжена с риском, поэтому успех их функционирования зависит от возможности управления риском. Современные научные исследования в области управления рисками посвящены общим вопросам теории риск-менеджмента, которые не учитывают отраслевую спецификацию, направления функционирования и развития системных элементов отрасли, стратегическую направленность, имеющийся потенциал предприятия, количественные и качественные характеристики рискового профиля. В связи с этим целью настоящей работы является описание механизма управления рисками в нефтегазовой отрасли и его особенности.

Ключевые слова: риск, классификация рисков, отраслевая спецификация, нефтегазовые компании.

Abstract

The activity of any enterprise, including oil and gas, is associated with risk, so the success of their operation depends on the possibility of risk management. Modern scientific researches in the field of risk management are devoted to the General issues of risk management theory, which do not take into account the industry specification, the directions of functioning and development of the system elements of the industry, the strategic orientation, the existing potential of the enterprise, quantitative and qualitative characteristics of the risk profile. In this regard, the purpose of this work is to describe the risk management mechanism in the oil and gas industry and its features.

Keywords: risk, risk classification, industry specification, oil and gas companies.

Управление рисками предприятий нефтегазовой промышленности – это управленческая деятельность, направленная на классификацию рисков, идентификацию, анализ и оценку, разработку путей защиты от риска, следовательно, управление рисками можно рассматривать как процесс выработки и осуществления решений, которые минимизируют, локализуют или ликвидируют широкий спектр влияния случайных или злонамеренных событий.

Управление риском включает пять групп действий: определение области риска, выявление и оценка риска, установление причин риска, выбор варианта действий (управленческое решение), нивелирование риска.