Специальные ограничения (ограничения по финансово-экономическим показателям) можно вводить постепенно, поэтому начать можно только с трех вышеперечисленных типов ограничений. Причем понятно, что суммарные ограничения по подразделениям не должны превышать ограничений по предприятию в целом.

Есть еще несколько аргументов в пользу того, что нужно вводить ограничения по всем трем составляющим (затраты, платежи, активы). Во-первых, затраты и платежи могут по периодам не совпадать. Удобнее всего, конечно, было бы контролировать подразделения по платежам, т.к. их можно быстрее всего отслеживать по факту. Но могут быть мероприятия, которые начинаются в одном месяце, а платить нужно в другом, поэтому такие мероприятия только через контроль платежей отслеживать будет достаточно сложно.

Во-вторых, понятно, что установить абсолютно объективные ограничения очень сложно (даже можно сказать, что невозможно). Поэтому введение ограничений сразу по трем аспектам деятельности дает организации больше гарантий того, что ограничения будут установлены более-менее правильно. То есть, если установить неполную систему ограничений, то может получиться так, что они будут ненапряженными [1, С.13].

С точки зрения методологии теории ограничений факторы влияния управленческих решений на финансовые показатели деятельности организации являются критериями для принятия менеджерами этих решений. Оценка эффективности принимаемых решений определяется фактической динамикой финансовых показателей деятельности предприятия.

Исходя из логики теории ограничений, необходимо прежде всего, обеспечить непрерывную работу того ресурса в логической схеме бизнеса, который препятствует увеличению общей производительности бизнеса (по терминологии теории ограничений – «ограничение»). Для этого в бюджете должны быть предусмотрены «дополнительные» финансовые средства для носителя ответственности за непрерывную работу узкого места.

Таким образом, ключ к обеспечению такой основы – эффективное использование ресурсов организации, в частности максимально полное использование ограниченных ресурсов. Хотя методика, применяемая в теории ограничений и в учете пропускной способности, не может заменить традиционные методы учета затрат, она может использоваться одновременно с ними для обеспечения руководства наиболее своевременной и точной информацией, необходимой для принятия решений.

1. Акимов К. Управление крупным промышленным предприятием с помощью теории ограничений / К. Акимов // Двойная запись. – №2. – 2012. – С.12-14.
2. Детмер У. Теория ограничений Голдратта: Системный подход к непрерывному совершенствованию / У. Детмер. Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2014, 444 с.
3. Шрагенхайм Э. Управленческие дилеммы: Теория ограничений в действии / Э. Шрагенхайм. Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2013, 288 с.

Петриченко К.А.

Основные проблемы управления персоналом в свете оказания образовательных услуг

*Таганрогский институт имени А.П. Чехова (филиал) ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)»
(Россия, Таганрог)*

doi: 10.18411/sr-10-12-2020-13

idsp: sciencerrussia-10-12-2020-13

Аннотация

С позиции алгоритмического подхода в статье рассматривается спектр проблем управления персоналом в образовательной организации, для чего автор обращается к

феномену концепта «образовательные услуги», что помогает выстроить стратегию управления современной образовательной организацией.

Ключевые слова: управление персоналом, развитие индивида, комплекс действий, технология управления персоналом, образовательные услуги.

Образовательная организация включает в себя большое количество субъектов, работа которых направлена на достижение целей, поставленных российским государством, ФГОС, работодателем, т.е. заказчиками образовательных услуг.

Понятие «образовательные услуги» прочно вошло в нашу жизнь. О значимости явления свидетельствует количество ученых, педагогов, исследовавших данный феномен (И. Б. Романова, Т. А. Сон, Н. Н. Терещенко, В. Н. Зотов, О. С. Баталова, В. П. Щетинин и др.). Обратимся в нашей статье к дефиниции концепта «образовательные услуги».

Таблица 1

Сравнительный анализ концепта «образовательные услуги» в трудах отечественных ученых

№	Ф.И.О.	Значение	Цель	Задача
1.	О. С. Баталова	комплексный процесс	удовлетворение и развития личных, групповых и общественных потребностей	передача знаний, умений и навыков
2.	Т. А. Сон	результат	удовлетворение производственного спроса	получение профессии или квалификации, переквалификации
3.	И. Б. Романова	трудовая деятельность	удовлетворение потребностей субъекта в образовании	обеспечение условий для труда
4.	В. П. Щетинин	система знаний, информации, умений и навыков	удовлетворения многочисленных потребностей в образовании	взаимодействие производителя и потребителя
5.	Н.Н. Терещенко	комплекс действий	удовлетворение потребностей индивида	развитие индивида
6.	В. Н. Зотов	объем учебной и научной информации	приобретение практических навыков	Действие по определенной программе
7.	А. М. Стрижов	целенаправленная деятельность	удовлетворение образовательных потребностей личности	взаимодействие участников

Из таблицы видно, что голографичность концепта обусловлена акцентуацией внимания исследователей к тем основным характеристикам образовательных услуг, которые авторы рассматривают в преломлении к различным историческим, социально-культурным, экономическим аспектам.

Проанализировав имеющиеся дефиниции, мы предлагаем остановиться на следующем определении, как наиболее полно раскрывающем значимость исследуемого феномена. Образовательные услуги – это услуги по удовлетворению духовных и интеллектуальных потребностей личности и поддержанию нормальной ее жизнедеятельности (ГОСТ Р50646-94).

Образовательные услуги оказывает персонал, т.е. сотрудники, работающие по найму и обладающие определенными профессиональными и качественными характеристиками. Персонал организации возглавляет руководитель, под контролем которого будут достигнуты поставленные цели, обеспечен успех образовательной организации [<https://monographies.ru/en/book/section?id=2077>].

Наиболее ценным, важным и незаменимым ресурсом любой организации является Человек. Без такого ресурса, существование организации невозможно. Попытаемся дать оценку основных проблем управления персоналом в образовательной организации, для чего изучим понятие и задачи управления персоналом, выявим основные проблемы управления персоналом в образовательной организации [5, с. 52].

Итак, управление персоналом – это практическая деятельность, которая направлена на обеспечение образовательной организации квалифицированным персоналом, способным качественно выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное использование кадрами. Управление персоналом является одной из основных составных частей современного менеджмента [https://www.audit-it.ru/terms/trud/upravlenie_personalom.html].

Обозначим основные задачи управления персоналом:

- помощь образовательной организации в достижении поставленных целей;
- обеспечение образовательной организации квалифицированными и заинтересованными кадрами;
- эффективное использование способностей и мастерства персонала;
- совершенствование систем мотивации и стимулирования субъекта;
- обеспечение высокого уровня условий труда всех сотрудников;
- сохранение благоприятного климата в коллективе.

Технология управления персоналом – это совокупность приемов, способов и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и высвобождения с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности. Укажем, что технология управления персоналом регламентируется специально разработанными нормативно-методическими документами (приказы, постановления, указания, директивы и пр.) [3, с. 47].

Управленческая деятельность в школе, ориентированная на выдвижение личности человека на первый план, имеет свою специфику. Ее осуществляют не только директор школы и его заместители, но и педагоги, обучаемые и их родители как субъекты педагогического процесса. Учет этой специфики во многом позволяет образовательной организации успешно развиваться.

Обратимся к стилям организации управления. Авторитарный стиль – это насилие, принуждение, приказ. Стиль связан с иерархическим делением системы управления и пирамидальными формами ее построения. Такая объективная предпосылка авторитарности стиля не исключает изменения его силы в зависимости от позиции личности руководителя и его роли как лидера организации. Либеральный стиль часто путают с вседозволенность, но это различные понятия. Либерализм предполагает больше свободы, но и больше ответственности. Демократичный стиль – это наиболее перспективный стиль работы любой организации [5, с. 91].

Существует ряд важнейших этапов организации процесса управления:

- рациональная организация работы школы;
- планирование (программирование, моделирование, прогнозирование);
- мониторинг, цель которого – оперативно и своевременно выявлять что либо;
- мотивация – процесс стимулирования отдельного работника, или всего коллектива, для достижения определенных, поставленных целей;
- контроль [2, с.122].

Руководителю образовательной организации следует соблюдать профессиональную этику в общении, принципы профессиональной этики, дающие

руководителю, а также другим работникам, этические основания для совершения определенных поступков, решений и взаимоотношений.

Необходимость воздействия на персонал возникает путем функционирования системы, когда в результате изменений (внутренних или внешних) возникает управленческая проблема. Ответ руководителя на полученную информацию о наличии проблемы выражается в управленческом решении, в котором определены цель, содержание и методы воздействия на объект управления.

Для практического осуществления целенаправленного воздействия на объект управления принятое решение конкретизируется соответствующей программой действий. Эта программа устанавливает сроки и границы действий, круг исполнителей, методы осуществления мероприятий и необходимые средства, а также результаты и критерии их оценки. Управленческое решение определяет цель управленческой системы, порядок и способы ее достижения, необходимые ресурсы, то есть планирует и организует действия в процессе управления производством [1, с. 24].

Резюмируя сказанное, отметим, что проблемы управления персоналом в свете оказания образовательных услуг решаются в процессе выработки и реализации управленческого решения, который сложен и многогранен. Главным звеном в управлении является процесс, т.е. деятельность, реализуемая на технологии управления персоналом, с применением разнообразных методов и технических средств, направленная на реализацию определенной управленческой ситуации и достижение успеха.

1. Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом: Технологии. – Москва: Юнити, 2015. – 192 с.
2. Быкасова Л.В., Подберезный В.В., Панова В.А. Теория структурализма о диверсификации и модернизации современного образования // Историческая и социально-образовательная мысль. 2017. Т. 9. № 1-1. С. 121-125.
3. Быкасова Л.В., Самойлов А.Н. Функциональный подход к определению образовательного потенциала // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. 2012. № 4. С. 44-49.
4. Липкина Е.Д. Конкурентоспособность вузов на современном рынке образовательных услуг: Монография. – Омск: Изд-во ОмГПУ, 2006. – 136 с.
5. Рогожин М.Ю. Управление персоналом: 100 вопросов и ответов о самом насущном в современной кадровой работе / М.Ю. Рогожин. – Москва-Берлин: Директ-Медиа, 2014. – 176 с.

Шостак И.А.

Развитие внутреннего туризма. Точки притяжения

АНО ВО «Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС»

(Институт)

(Россия, Москва)

doi: 10.18411/sr-10-12-2020-14

idsp: sciencerussia-10-12-2020-14

Аннотация

Статья посвящена актуальным вопросам развития внутреннего туризма, в частности маршрута по городам Золотого кольца России. Цель исследования – изучить программы развития внутреннего туризма в Российской Федерации, проанализировать общие данные по текущей ситуации с точки зрения экономики, менеджмента и проектного управления, а также выявить основные факторы, влияющие на увеличение туристического потока в регион.

Ключевые слова: туризм, внутренний туризм, Золотое кольцо, Сергиев Посад, российские курорты, экономика, менеджмент, управление проектами, инвестиции, гостиничный бизнес, туриндустрия