

Список использованных источников

1. Латышева П. А., Латышев О. Ю., Васешта А. Влияние городского патриотизма научной общественности на характер эпохи экономики знаний // Известия высших учебных заведений. Уральский регион. – 2021. – № 2. – С. 20–23.

2. Латышева П. А., Латышев О. Ю., Луизетто М. ПРИМЕНЕНИЕ КРЕАТИВНЫХ ИНДУСТРИЙ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЙ «DUBAI CREATIVE ECONOMY STRATEGY» // ТУРИЗМ И КРЕАТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ ВПЕЧАТЛЕНИЙ: Материалы Всероссийской научнопрактической конференции (с международным участием) 30 мая 2023 г. / под ред. Лисенковой А.А., Ширинкина П.С. – Пермь: Перм. гос. ин-т культуры, 2023. – С. 182-191. - 380 с.

3. Latyshev O. Yu., Latysheva P. A., Luisetto M. STATE SUPPORT FOR SMALL BUSINESSES // Проблемы развития социально-экономических систем: Материалы VII Международной научной конференции молодых учёных и студентов (Донецк, 20 апреля 2023 г.). – Том 1 / под общей редакцией д-ра экон. наук, доц. Ю. Н. Полшкова. – Донецк: Изд-во ДонГУ, 2023. – С. 180-182. – 427 с.

УДК 005.95

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

М. А. Лешина¹, С. А. Щербакова¹

¹Смоленский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
Российская Федерация, г. Смоленск, ул. Н.-Неман, д.21
sollos@mail.ru

Статья посвящена вопросу повышения конкурентоспособности государственных учреждений через грамотную оценку кадрового потенциала и эффективное его развитие. Авторы статьи характеризуют главные элементы структуры кадрового потенциала государственных учреждений на современном этапе их деятельности, а также раскрывают основные методы оценки кадрового потенциала.

Ключевые слова: кадровый потенциал, конкурентоспособность, государственные учреждения.

DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES TO INCREASE THE COMPETITIVENESS OF PUBLIC INSTITUTIONS

M. A. Leshina¹, S. A. Shcherbakova¹

¹Smolensk Branch of Plekhanov Russian University of Economics
21 N.-Neman str., Smolensk, Russian Federation
sollos@mail.ru

The article is devoted to the issue of increasing the competitiveness of public institutions through a competent assessment of human resources potential and its effective development. The authors of the article characterize the main elements of the structure of the personnel potential of state institutions at the present stage of their activities, and also reveal the main methods of assessing the personnel potential.

Keywords: human resources, competitiveness, public institutions

Повышение конкурентоспособности услуг организаций государственной формы собственности является одним из важнейших факторов развития экономической стабильности в стране. Достижение высокого уровня конкурентоспособности госуслуг при высокой доле организаций частных форм собственности невозможно без наличия высококвалифицированных кадров и высокого уровня кадрового потенциала. Менеджменту, ответственному за развитие конкурентоспособности государственных учреждений, крайне важным становится грамотно оценить кадровый потенциал работников. Оценка кадрового потенциала государственных учреждений позволяет ориентировать организацию на путь инновационного развития, что, безусловно, влечет за собой повышение конкурентоспособности оказываемых услуг, а также дает возможность своевременно реагировать на изменения во внешней среде, обеспечивая гибкость и устойчивость данных организаций.

Кадровый потенциал – это фактор деятельности учреждения (организации), который способен качественно оценить требования к внешней и внутренней среде работы сотрудников [1].

Необходимо отметить, что на сегодняшний день нет единой классификации элементов, которые входят в понятие кадрового потенциала, как и отсутствует единственно верное определение данного понятия. Анализируя работы ряда ученых, можно систематизировать наиболее часто встречающиеся, понятия, которые так или иначе можно причислить к кадровому потенциалу [1–2] (рисунок 1).



Рисунок 1 – Смежные понятия кадровому потенциалу

Для того, чтобы эффективно управлять персоналом, необходимо периодически проводить оценку кадрового потенциала, поскольку данный анализ позволяет менеджменту организации выявить оптимальный уровень качества труда, определить затраты, связанные с содержанием персонала, установить технические требования, которые способны повысить его производительность. Оценка кадрового потенциала предполагает определение структуры персонала и расчет основных показателей эффективности его деятельности [2]. Можно выделить общий перечень элементов структуры кадрового потенциала (рисунок 2).

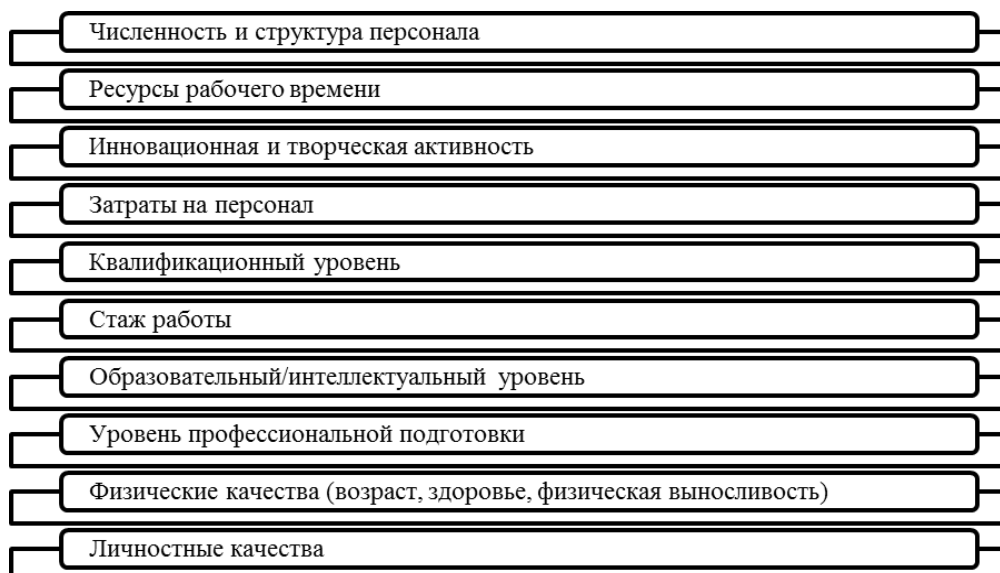


Рисунок 2 – Элементы структуры кадрового потенциала

В настоящее время для оценки кадрового потенциала можно воспользоваться различными методами, охарактеризуем основные из них:

1. Метод сравнений – за счет применения данного метода оценки кадрового потенциала организации возможно проанализировать управление персоналом во временных аспектах, для этого проводится сравнение реально существующей системы управления персоналом с желаемыми показателями, с прошлым периодом или же нормативным состоянием.

2. Метод структуризации целей позволяет соотнести цели управления персоналом с общими целями организации.

3. Экспертно-исследовательский метод состоит в том, чтобы привлекать в руководство организацией высококвалифицированных менеджеров, поскольку эффективное управление организацией и ее персоналом зачастую связано с навыками работы высшего менеджмента [2].

4. Опытный метод связан с использованием прошлого опыта или же опыта других организаций в управлении персоналом, который основывается на системном и ситуационном анализе.

5. Метод коллективного блокнота – когда коллектив выдвигает большое разнообразие идей управления кадровым потенциалом, и на основе экспертных оценок или же открытого обсуждения выбирается наиболее эффективный метод управления персоналом.

Таким образом, для оценки кадрового потенциала необходим анализ комплекса элементов, характеризующий эффективность его применения. При комплексном подходе к оценке персонала организации необходимо принимать во внимание как количественные, так и качественные показатели, благодаря чему оценка кадрового потенциала будет всесторонней и обширной. Также при анализе кадрового потенциала необходим анализ показателей в динамике для выявления негативных тенденций в управлении персоналом, что позволяет принимать своевременные управленческие решения.

На современном этапе система управления в госучреждениях претерпевает ряд существенных изменений, которые связаны:

- с возрастанием сложности исполняемых работ работниками, находящимися на государственной и муниципальной службе;

- с изменением системы ценностей у сотрудников за счет колебаний в экономике страны и политическими установками;

- с увеличением требований к работникам государственных и муниципальных учреждений, что связано с возрастающей долей конкуренции на рынке труда [3].

Из-за влияния вышеперечисленных факторов трансформируется вся система управления кадрами в госучреждениях, усложняются взаимодействия в коллективе, подвергается изменению и система коллективных ценностей.

Необходимо отметить, что управление персоналом в государственных учреждениях достаточно сильно ограничивается за счет применения традиционного кадрового менеджмента, который уделяет незначительное внимание кадровому контроллингу, который ценится в современных системах управления персоналом. Также применение традиционного кадрового менеджмента не позволяет реализовывать кадровый маркетинг, усложняется внедрение современных методов управления персоналом, управленческие технологии, идет достаточно сильное разграничение между кадровым менеджментом в государственных и частных (коммерческих) организациях [4]. Применение традиционного подхода в управлении кадрами государственных учреждений достаточно часто ведет к росту коррупции.

Для повышения конкурентоспособности государственных учреждений необходимо своевременное решение управленческих задач, что невозможно без наличия в организации высококвалифицированного персонала, который способен расширять область своих знаний. В связи с этим необходимо выделить факторы, которые четко характеризуют роль персонала для развития конкурентоспособности государственного учреждения на современном этапе:

1. Современные организации широко применяют научно-техническое развитие и инновации, что, безусловно, требует от персонала постоянного повышения своих профессиональных навыков, а сам процесс работы с каждым годом становится более автоматизированным, сокращается процент рутинного труда. В связи с этим можно говорить о том, что современный подход к персоналу характеризует его не только как собственность государственного учреждения, благодаря которому достигаются его цели, а как интеллектуальную составляющую [5].

2. Упор в развитии кадрового потенциала идет на постоянное обучение сотрудников, повышение их профессиональных навыков, поскольку на текущем этапе развития общества от менеджмента требуется принятие быстрых и правильных решений. Таким образом, современные государственные учреждения ориентированы на меняющиеся факторы внешней среды.

3. Изменяются формы организации труда, за счет чего сотрудники государственного учреждения должны отдавать отчет о своих действиях, требуется полная отдача и ориентир на достижение стратегических целей.

4. На текущий момент меняются ориентиры сотрудников, если ранее упор шел на материальные блага, то сейчас фокус смещается на самоудовлетворение от проделанной работы, следовательно, возрастает роль культуры у сотрудников.

5. Многие государственные учреждения меняют свои организационные структуры, за счет чего происходит стирание границ между классами работников, делается упор на повышение уровня демократии в управлении персоналом.

6. Растет важность сохранения ключевых позиций в организациях, минимизируется отток высококвалифицированного персонала. Цена труда высококвалифицированных работников ежегодно увеличивается.

Итак, на современном этапе отмечается острая необходимость оценки уровня кадрового потенциала государственных учреждений, поскольку кадры являются одним из важнейших факторов, которые обеспечивают конкурентоспособность организации на рынке. Развитие кадрового потенциала госучреждения позволяет достигнуть его стратегических целей, поэтому крайне важным становится оценка достигнутых результатов работников, что позволяет выявить недостатки кадрового потенциала, возможности сотрудников, обеспечить своевременную реализацию управленческих решений, повысить производительность труда и конкурентоспособность госучреждений.

Список использованных источников

1. Грибов, А. Г. Человек и организация в современной экономике / А. Г. Грибов. – М. : Креативная экономика, 2021. – 160 с.
2. Сеницкая, Е. С. Трудовой потенциал и производительность труда / Е. С. Сеницкая. – М. : Лаборатория книги, 2020. – 64 с.
3. Богданова, Е. О. Стратегия и тактика кадрового менеджмента / Е. О. Богданова. – М. : Лаборатория книги, 2020. – 97 с.

4. Дейнека, А. В. Современные тенденции в управлении персоналом / А. В. Дейнека. – М. : Академия Естествознания, 2019. – 401 с.

5. Лешина, М. А. К вопросу актуальности стимулирования преподавателей российской высшей школы / М. А. Лешина // Управление персоналом. – 2008. – № 21.– С.50–52.

References

1. Gribov, A. G. Chelovek i organizaciya v sovremennoj ekonomike / A. G. Gribov. – М. : Kreativnaya ekonomika, 2021. – 160 s.

2. Sinickaya, E. S. Trudovoj potencial i proizvoditel'nost' truda / E. S. Sinickaya. – М. : Laboratoriya knigi, 2020. – 64 s.

3. Bogdanova, E. O. Strategiya i taktika kadrovogo menedzhmenta / E. O. Bogdanova. – М. : Laboratoriya knigi, 2020. – 97 s.

4. Dejneka, A. V. Sovremennye tendencii v upravlenii personalom / A. V. Dejneka. – М. : Akademiya Estestvoznaniya, 2019. – 401 s.

5. Leshina, M. A. K voprosu aktual'nosti stimulirovaniya prepodavatelej rossijskoj vysshej shkoly / M. A. Leshina // Upravlenie personalom. – 2008. – № 21.– S.50–52.

© Leshina M.A., Shcherbakova S. A., 2023

УДК 005.931.11:005.8

АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК ПРОЕКТ

Е. В. Перевозникова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Донецкая академия управления и государственной службы»
Российская Федерация, Донецкая Народная Республика, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а
perevoznikovaelena@mail.ru

Существование противоположных подходов к формированию научной концепции антикризисного управления показывает обширный выбор исследуемых в его пределах проблем и множество мнений теоретиков и практиков касательно путей их решения, что дает возможность говорить не о взаимном исключении, а о диалектическом единстве различных точек зрения авторов.

Ключевые слова: антикризисное управление, проектное управление, проект, кризис.

CRISIS MANAGEMENT AS A PROJECT

E. V. Perevoznikova

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Donetsk Academy
of Management and Public Administration»
Russian Federation, Donetsk People's Republic, Donetsk, 163a Chelyuskintsev St.
perevoznikovaelena@mail.ru

The existence of opposite approaches to the formation of the scientific concept of anti-crisis management shows an extensive selection of problems studied within its limits and a variety of opinions of theorists and practitioners regarding ways to solve them, which makes it possible to speak not about mutual exclusion, but about the dialectical unity of the various points of view of the authors.

Keywords: crisis management, project management, project, crisis