

Об авторах:

СКВОРЦОВА Галина Геннадьевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления производством, Тверской государственной технической университет, Тверь, Россия; e-mail: gala-skvortsova@yandex.ru

ЛЕЩУК Ярослав Андреевич – магистрант кафедры экономики и управления производством, Тверской государственной технической университет, Тверь, Россия; e-mail: leschuksy@mail.ru

About the authors:

SKVORTSOVA Galina Gennadijevna – candidate of economic sciences, associate professor, department of economics and production management, Tver state technical university, Tver, Russia; e-mail: gala-skvortsova@yandex.ru

LESHCHUK Yaroslav Andreevich – master's student of the department of economics and production management, Tver state technical university, Tver, Russia; e-mail: leschuksy@mail.ru

УДК 331.108

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОР УСПЕХА ОРГАНИЗАЦИИ

О.Н. Торгованова

Тверской государственной технической университет, г. Тверь

© Торгованова О.Н., 2024

DOI: 10.46573/2409-1391-2024-1-74-78

***Аннотация.** Отмечено, что важным условием успешности организации является грамотное управление персоналом. Рассмотрено понятие управления персоналом, в частности его специфика, роль в обеспечении конкурентоспособности. Перечислены главные факторы, обуславливающие экономический успех компании. Обозначены задачи, возникающие перед организацией в рамках реализации управления персоналом. Приведены два типа планирования. Указаны меры, предпринимаемые Тверским государственным техническим университетом для улучшения управления персоналом, например анкетирование. Приведены рейтинги, в которые включен вуз.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, человеческие ресурсы, развитие персонала, поощрение, рейтинг, эффективный контракт.*

В начале XXI века управление персоналом стало центральной темой многих дискуссий, происходящих во многих компаниях и в экономической науке в целом. В 1970-х годах основное внимание уделялось вопросам обучения и квалификации, в 1980-х годах – развития персонала. В течение следующего десятилетия важность управления персоналом в достижении успеха компанией была подвергнута сомнению. На данный момент все эксперты согласны с тем, что роль управления персоналом в деле приобретения экономического успеха при глобальной конкуренции увеличивается. Многие информация и технологии сейчас общедоступны. Большинство компаний могут работать в техническом отношении крайне эффективно, и конкурентное преимущество в этих условиях обычно может быть обеспечено благодаря

высокой квалификации персонала. Иными словами, конкурентоспособность предприятий все чаще зависит от навыков и мотивации сотрудников и менеджеров, а также от корпоративной культуры и «живых» ценностей. Обязательность высокопроизводительных поставщиков услуг, оперативное обучение на протяжении всей жизни и полная реализация человеческого потенциала становятся главными факторами, определяющими экономический успех. Профессиональное управление персоналом становится залогом лидерства компании.

Управление человеческими ресурсами выступает своего рода искусством, которое должно балансировать на грани между социальными навыками и экономической эффективностью. Знания и навыки отдельного сотрудника сейчас становятся уникальными, так как никакая машина в случае потери работника не сможет их восполнить, заменить. Удержание работников – важная цель организации. С одной стороны, ее достижению способствует наличие у компании социальной задачи, с которой работники себя идентифицируют, с другой – организация определяет ценность сотрудника в своей стратегической ориентации. Экономико-финансовая составляющая выражается в вопросе «как компания обеспечивает квалификацию личности и расширяет ее для будущего?» (это должно быть сделано с минимально возможными затратами).

Экономические и социальные процессы связаны друг с другом. Значительный уровень удовлетворенности сотрудников обуславливает высокую производительность труда, наличие творческих разработок, снижение эксплуатационных расходов, увеличение срока службы, длительное удержание высококвалифицированных сотрудников и повышенный интерес со стороны высококвалифицированных соискателей, уменьшение количества больничных и прогулов, затрат на персонал, возрастание производительности, ускорение реакции на рыночные изменения. Следовательно, перед компанией стоят и такие задачи:

- обеспечения рабочих мест, достаточного дохода и возможности качественно работать;

- привлечения и удержания лучших сотрудников с меньшими затратами на реализацию этих задач;

- проектирования и улучшения рабочей атмосферы и культуры управления;

- объединения всех сил для достижения целей.

Деятельность в области управления человеческими ресурсами включает:

- планирование;

- удовлетворение потребности в персонале;

- управление персоналом, в том числе его вознаграждение;

- развитие персонала.

Всем этим занимается отдел кадров.

Управление персоналом подразумевает целенаправленное усвоение сотрудниками и руководителями задач компании и выступает частью общего управления компанией. Элементами управления персоналом являются:

- корпоративная культура;

- лидерство, в частности его виды (командное, индивидуальное), стиль, инструменты, длительность;

- модели управления;

- мотивация;

- комплексы предложений и регулирование идей;

- структура заработной платы и система стимулирования.

Вопросами управления персоналом занимается психология лидерства. В рамках планирования персонала определяют будущие потребности работников. Это планирование выступает частью корпоративного планирования и обуславливает, с одной стороны, дальнейшее развитие предприятия, с другой – занятость населения, изменения в структуре рабочей силы.

Необходимо различать два типа планирования:

отдельными сотрудниками (речь идет о продумывании карьеры, преемственности, обеспечении кадрами);

коллективное (подразумевает, что в планировании задействованы группы компаний, отдельная организация или специализированные отделы).

Развитие персонала включает все меры по поддержанию и улучшению квалификации сотрудников. Указанное развитие способствует сохранению профессиональной, социальной, лидерской компетентности и ключевых навыков.

Обязательным условием осуществления качественного управления персоналом является постоянный мониторинг ситуации внутри компании, например оценка работников через ассессмент-центры, осуществление обратной связи и записи их в квалификационную базу данных. Опрос сотрудников – незаменимый инструмент реализации вышеназванной связи. Он, помимо сбора данных, включает в себя их анализ и внедрение по результатам анализа определенных улучшений (без последнего проведение опросов – бессмысленные занятия). К методам развития персонала относятся привлечение новых сотрудников; создание системы спонсорства и наставничества, коучинг; дополнительное обучение, образование; ротация должностей; увеличение числа рабочих мест; сотрудничество при осуществлении проектов; развитие команды; временное лидерство; стажировки, в том числе за границей; обучение через преподавание и др.

Ошибочно мнение, что управление персоналом, разработка и реализация всех мер по повышению уровня конкурентоспособности компании посредством некой «огранки» сотрудников актуальны только для бизнес-компаний. Все это осуществляется и в Тверском государственном техническом университете (ТвГТУ), пусть и не в таких масштабах и не так кардинально. Доказательством того, что вуз в системе координат «доступность и качество» занимает достойное место, является присутствие его в различных международных рейтингах. Так, ТвГТУ регулярно упоминается в ежегодном международном рейтинге университетов Round University Ranking, издаваемом с 2010 года. В частности, в 2023 году университет занял 801-ю позицию среди 1 591 университетов, включенных в этот рейтинг. С 56,9 баллами из 100 возможных он разделил 26-е место с рядом других российских вузов (в рейтинге были представлены 86 университетов России) [3]. Отметим, что 54,7 балла у ТвГТУ было в 2022 году и он занял 33-е место.

В QS EECA University Rankings (рейтинг высших учебных заведений развивающихся стран Европы и Центральной Азии, один из ежегодных рейтингов, составляемых британским агентством Quacquarelli Symonds с 2014 года) входят 450 лучших вузов таких стран, как Албания, Беларусь, Босния и Герцеговина, Болгария, Хорватия, Кипр, Чехия, Эстония, Венгрия, Косово, Латвия, Литва, Молдова, Северная Македония, Польша, Румыния, Российская Федерация, Сербия, Словакия, Словения, Украина, Армения, Азербайджан, Казахстан, Кыргызстан, Турция, Узбекистан, Таджикистан и Грузия. В указанный рейтинг вошли 128 лучших российских вузов, в том числе ТвГТУ – единственное высшее учебное заведение из Тверского региона. Он в российском сегменте рейтинга разделил 75-е место вместе с рядом других вузов. Для справки скажем, что в настоящее время в России

функционируют 724 высших учебных заведения. Деятельность ТвГТУ оценивалась в рамках этого рейтинга по 10 критериям: «академическая репутация», «репутация среди работодателей», «соотношение научно-педагогического состава и студентов», «количество публикаций на одного сотрудника», «международные научные связи», «влияние университета в интернете», «доля сотрудников со степенью PhD», «количество цитирований на одну статью», «доля иностранных сотрудников» и «доля иностранных студентов» [4].

Для достижения высоких позиций в различных рейтингах необходимо правильное администрирование, подразумевающее успешное управление профессиональными кадрами. Для этого в ТвГТУ созданы два основных направления: образовательное (в рамках учебного заведения существует служба повышения квалификации сотрудников) и финансовое (по инициативе ректора разработан эффективный контракт). Указанный документ, с одной стороны, мотивирует на разработку проектов, проведение научных изысканий, написание научных статей, что, в свою очередь, повышает уровень научно-исследовательской деятельности организации, с другой – награждает сотрудников за проведенную работу. Научно-педагогические работники ТвГТУ постоянно совершенствуют свою квалификацию, что также улучшает уровень подготовки студентов.

В ТвГТУ ежегодно проводится анкетирование как сотрудников, так и обучающихся [5]. Данная мера помогает объективно оценить эффективность функционирования заведения и выявить недостатки, слабые стороны, которые необходимо устранить.

Многочисленные показатели формируют так называемый социальный паспорт (профайл) вуза. Этот паспорт предназначен для сбора и анализа качественных и количественных данных по всем направлениям развития.

Правильная организация мероприятий, предназначенных для развития организации и установления стратегических приоритетов, невозможна без статистики, а также обработки и верной интерпретации собранных данных, а именно сведений из социального паспорта учреждения. Эти сведения в конечном счете являются отправной точкой для совершенствования плана модернизации вуза и планирования его деятельности. Иными словами, в качестве инструмента запуска и регулирования социального развития учреждения можно назвать социальный паспорт [1].

Библиографический список

1. Социальный паспорт предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfile.net/preview/7513914/page:21/> (дата обращения: 24.11.2023).
2. Торгованова О.Н., Шабанова А.Е. Механизмы управления социальными системами // Вестник Тверского государственного технического университета. Серия «Науки об обществе и гуманитарные науки». 2023. № 4.
3. ТвГТУ в рейтингах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://new.tstu.tver.ru/about/rating/> (дата обращения: 24.11.2023).
4. ТвГТУ третий год подряд включен в QS World University Rankings: EЕCA [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.tstu.tver.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=4427:-qs-world-university-rankings-eeca&catid=27:2013-10-14-00-58-14&Itemid=233 (дата обращения: 25.11.2023).
5. Анкетирование [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://new.tstu.tver.ru/survey/> (дата обращения: 25.11.2023).

PERSONNEL MANAGEMENT AS A FACTOR OF ORGANIZATIONAL SUCCESS

O.N. Torgovanova

Tver state technical university, Tver

Abstract. *It is noted that an important condition for the success of an organization is competent personnel management. The concept of personnel management is considered, in particular its specificity, its role in ensuring competitiveness. The main factors contributing to the economic success of the company are listed. The tasks facing the organization within the framework of the implementation of personnel management are outlined. Two types of planning are given. The measures taken by Tver state technical university to improve personnel management, such as questionnaires, are indicated. The ratings in which the university is included are given.*

Keywords: *personnel management, human resources, personnel development, encouragement, rating, effective contract.*

Об авторе:

ТОРГОВАНОВА Ольга Николаевна – старший преподаватель кафедры иностранных языков, Тверской государственный технический университет, Тверь, Россия; e-mail: maerz25@mail.ru

About the author:

TORGANOVA Olga Nikolaevna – senior lecturer, department of foreign languages, Tver state technical university, Tver, Russia; e-mail: maerz25@mail.ru

УДК 338.22

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ДОХОДНОГО ПОДХОДА К ОЦЕНКЕ СТОИМОСТИ БИЗНЕСА ПРЕДПРИЯТИЙ ТОРФЯНОЙ ОТРАСЛИ ПРИ ВЫБОРЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ (ЧАСТЬ 2)

Т.Б. Яконовская

Тверской государственный технический университет, г. Тверь

© Яконовская Т.Б., 2024

DOI: 10.46573/2409-1391-2024-1-78-90

Аннотация. *Приведен пример использования доходного подхода к оценке стоимости торфяного бизнеса. Показаны результаты стратегий поведения предприятий. Проведена оценка стоимости торфяного бизнеса, указаны финансовые потери в случае неправильного выбора стратегии поведения предприятия. Даны стратегические рекомендации инвестору, касающиеся оптимального выбора стратегии поведения предприятия.*

Ключевые слова: *торфяной бизнес, оценка бизнеса, инвестиции, доходный подход, стратегии поведения.*