

COVID-19, OIL SHOCK AND MACROECONOMIC INSTABILITY. WILL THIS TIME SOMETHING NOT BE DIFFERENT?

© 2020 Sherstnev Mikhail Anatolyevich
PhD in Economics, Associate Professor of "World Economy" Department
Samara State University of Economics
E-mail: sherstnev@sseu.ru

Keywords: systemic financial crisis, international capital flows, foreign trade shock, anti-crisis policy.

The actual character of the research is based on the observation that the periods of financial instability during the last decade in Russia were determined by the specific features of the post-soviet socio-economic model and their proper understanding is required for right choice of the instruments of anti-crisis policy. Such knowledge is becoming even more important under the oil shock and covid-19 pandemic in the first half of 2020/

The purpose is to provide systemic analysis of the crisis processes in the Russian economy in 2014-2016 as the combination of several interdependent economic processes specific for the large-scale resource export oriented economy. It raises the issue of potential recovery mechanism for such type of economy and such type of the crisis and analyses theoretical and methodological foundations for choice of anti-crisis policy instruments.

The research methodology includes reference to the comparative study of systemic financial crises in south east Asia in 1997-1999 and Russian federation in 2014-2016 and derivation of specific predictions of the third generation currency crises models which are relevant for the case of the Russian federation in 2014-2016.

The result includes the conclusions on the specific features of the potential recovery mechanism in such type of the crisis and the choice of anti-crisis policy instruments on different time horizons. It also outlines the issues for further research and open questions for macroeconomic policy debates.

УДК 330
Код РИНЦ 06.00.00

РОЛЬ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

© 2020 Шмелева Наталья Ивановна
кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом
© 2020 Кожухова Дарьяна Александровна
магистрант
Самарский государственный экономический университет
E-mail: greben@snpnova.com, darjanak@mail.ru

Ключевые слова: персонал, кадровый резерв, система управления персоналом.

Данная статья посвящена рассмотрению роли кадрового резерва как важного элемента управления персоналом в сохранении интеллектуального капитала современной организации.

В настоящее время перед компаниями любых сфер деятельности остро встает насущная проблема удержания перспективных и компетентных сотрудников. Данная проблема должна реализовываться через формирование кадрового резерва и управление им внутри каждой компании, который будет способствовать, как сохранению интеллектуального капитала в организации, так и избеганию ошибок в неоправданном выдвижении сотрудника на определенную должность.

Наличие такого резерва в компании дает возможность максимально удовлетворять потребности в качественном замещении руководящих позиций разного уровня.

Актуальность данной проблемы обусловлена тем, что в связи с быстрыми темпами развития экономики и внедрением инновационных технологий в эпоху цифровизации по-прежнему является нехватка высококвалифицированных специалистов необходимого уровня подготовки. В эпоху развитого цифрового общества компании сталкиваются с проблемами поиска наиболее эффективного механизма управления кадровым резервом, удержания перспективных специалистов, способных повлиять на работу всей организации.

В наше время искусство управления людьми можно назвать решающим условием, которое обеспечивает конкурентоспособность организаций и стабильность предпринимательского успеха.

Если рассматривать проблему формирования и управления кадровым резервом, можно прийти к выводу, что на предприятиях в России, они рассматриваются достаточно давно. Для сохранения и приумножения интеллектуального капитала компании эта работа должна носить характер системности, что впоследствии благоприятно скажется на удержании и развитии ценных сотрудников и снижении издержек на подбор персонала не приносящий ожидаемых результатов.

Чтобы выдерживать допустимый темп роста и сохранять прибыльность, необходима высокая эффективность производства, базирующаяся на личной результативности и вовлеченности каждого сотрудника. Эффективность работы людей и надежность оборудования позволяют снижать потери и расходы производства, тем самым обеспечивая финансовые успехи. Сегодня перед руководством стоят сложные задачи, решение которых под силу только профессиональной и инициативной команде. Один из важнейших факторов развития - это способность повышать квалификацию своих сотрудников, находить перспективных и удерживать ценные кадры. Именно поэтому пристальное внимание должно уделяться вовлеченности сотрудников и их удовлетворенности работой. О первых результатах эффективного управления кадровым резервом можно судить, например, по снижению уровня текучести потенциально активных, проявляющих инициативу работников. Как показывает практика, ответственные сотрудники, хорошо знающие предмет труда и методы производства работ, способны улучшать технологические процессы и модернизировать предприятие. Вовлеченные, заинтересованные в результате сотрудники становятся настоящим стержнем, который позволит компании не согнуться при решении сложных задач и реализации амбициозных планов!

Главная ценность компании, ее движущая сила - это люди, сплоченная профессиональная команда, готовая реализовать самые сложные и амбициозные задачи, связанные прежде всего с повышением эффективности организации, что необходимо для удержания клиентов по всей стране и за рубежом.

Кадровый резерв - одно из основных направлений работы компании в области управления персоналом. Подготовка резервистов - комплексная задача, которая решается не только обучением, направленным на развитие профессиональных и управленческих навыков, но и получением опыта практической проектной работы. Каждый участник реализует реальный, нужный предприятию проект, который позволит улучшить бизнес-процессы, повысить эффективность производства и качество обслуживания клиентов, а лучшие работникам будут награждены за их идеи и желание привнести новое в компанию.

Задачи кадрового резерва, определенные стратегией компании, - подготовка к замещению вакантных должностей в рамках текущего контура и, что наиболее важно, на новых предприятиях, внедрение изменений, реализация новых проектов, которые важны для компании.

В принципе, для участия в конкурсном отборе, все желающие могут подать заявку и принять участие в ряде оценочных процедур. В результате прохождения нескольких этапов выбираются лучшие по целому списку параметров. Подготовленная в компании программа должна отвечать всем требованиям, которые предъявляются к такого рода программам, т.е. включать в себя и бизнес-симуляции по управлению крупными организациями, и приобретение лидерских навыков, так как существует необходимость показать будущим руководителям предприятий весь бизнес-контекст, который нужно учитывать, чтобы достичь успеха, познакомить с лучшими управленческими практиками, чтобы компания была в лидерах отрасли. В процессе же дальнейшего обучения будут систематизированы знания, весь накопленный опыт работы на предприятии.

Сущность кадрового резерва заключается в обеспечении нормальной работы предприятия при выбытии или перемещении работников, а также в направлении профессионального развития сотрудников на достижение целей фирмы. Формирование и результативное управление кадровым резервом будет способствовать: при необходимости быстрому замещению ключевых позиций, в связи с внезапным уходом высшего менеджмента; возможность обеспечения наличия сотрудников с высоким потенциалом к решению оперативных и стратегических задач; сохранения интеллектуального капитала внутри компании; поддержанию репутации и благоприятного имиджа компании на рынке; минимизации затрат на подбор и адаптацию вновь принятых сотрудников на вакантные места среднего менеджмента.

Все компании рано или поздно претерпевают преобразования. С учетом сформированного и слаженно работающего резерва кадров улучшается степень подготовленности высшего менеджмента и самих работников к предстоящим трансформациям.

При серьезном и глубоком отношении к работе с кадровым резервом, на определенном этапе развития возникает проблема категоризации кадрового резерва. В теории и практике управления кадровым резервом рассмотрены различные его распределение по эшелонам. Источник резерва кадров - это сотрудники успешно прошедшие стажировку в компании и адаптацию для занятия обозначенных должностных позиций.

Для осуществления эффективной работы, в организации существует много веских причин способствующих созданию кадрового резерва. Изначально сотрудники мотивированы возможностью профессионального развития, а в последствии - карьерным ростом, т.е. кадровый резерв для них - "мост" к новым возможностям. Руководство, тем самым, получает возможность сохранить ценных специалистов в организации за счет их развития

и ротации. Следовательно, наличие правильно организованного кадрового резерва - снижает текучесть кадров и повышает производительность труда.

Другая причина: возможность сохранить опыт и знания сотрудников для дальнейшего развития компании. Работа с кадровым резервом, например, при помощи проведения стажировок, дает возможность передать опыт зрелых сотрудников - молодым, так как не всегда целесообразен прием готового специалиста с "улицы". Со временем любой работающий в организации достигает "потолка" на своей должности, предполагая дальнейший карьерный рост и не получая его, он может уволиться и унести вместе с собой ценные для предприятия наработки. Руководитель - профессионал сразу заметит, что его ценный сотрудник перестал стремиться к высоким результатам, как прежде, поэтому постарается в такой ситуации заинтересовать его чем-то значимым, например, возглавить процесс наставничества или самому стать наставником.

Осуществляя результативную работу с кадровым резервом минимизируются затраты компании на тренинги и поиск руководителей через дорогостоящие кадровые агентства. Так же можно отметить, что свой работник глубоко изучил структуру компании, вошел в коллектив, проявляет лояльность и преданность корпоративной культуре компании, привержен ее миссии и ценностям, все это минимизирует вероятность возникновения просчетов в дальнейших его выдвижениях.

Более того, применяя слова М. Мескона, "продвижение по службе - отличный способ признания выдающегося исполнения работы".

Основными параметрами при отборе претендентов в резерв считаются: паритет профилю и уровню образования; опыт управления сотрудниками; способность настроить персонал на выполнение задач и обеспечить их выполнение; личные и деловые качества; пол; возрастной уровень и другие. Положительный эффект от работы с кадровым резервом может быть достигнут только в том случае, если создание резерва является составной частью целостной системы работы с персоналом компании.

Система развития сотрудников должна включать в себя не только различные образовательные программы, но и мероприятия, направленные на:

- развитие у "резервистов" необходимых качеств для работы на резервируемой должности;
- укрепление положительного имиджа "резервистов";
- придание "резервистам" определенного статуса повышающего их престижность в компании.

Для решения ключевой задачи стоящей перед современными компаниями - повышение эффективности труда, ведется разносторонняя работа, в том числе и по удержанию компетентного поколения молодых управленцев - как одного из ее ключевых приоритетов. Для этого в передовые компании осуществляют деятельность по комплектованию и организации работы с кадровым резервом сотрудников. Процесс формирования кадрового резерва обязательно должен быть подкреплен методическими разработками и локальными нормативно-правовыми документами компании, а именно: Стандарты компании, разработанные положения, оценочные методики, обучающие программы и т.д.

Чаще всего в компаниях кадровый резерв - это сотрудники, прошедшие специальный отбор и последующую подготовку в течении 1-4 лет (для некоторых претендентов формируют индивидуальные программы обучения), которые в настоящее время по всем

принятым в компании критериям, с учетом имеющихся у них профессиональных компетенций претендуют на ключевые должности.

Программа кадрового резерва является гарантией личной безопасности и роста эффективности бизнеса для компании, для специалистов зачисление в кадровый резерв влечет за собой возможности для самореализации, развития карьерных траекторий и замещения высоких вакантных должностей, с учетом предъявляемых к резервистам требований результативного выполнения своих непосредственных обязанностей, творческой инициативы, наращивания уже имеющихся у них компетенций.

Процесс формирования кадрового резерва на предприятии базируется на определенных принципах (см. рисунок).



Рис. Принципы формирования и требования к кандидатам в кадровый резерв

Следует обобщить:

1. Современным организациям следует обратить внимание на решение существенных проблем в управлении кадровым резервом: осуществлять работу по управлению кадровым резервом с точки зрения разработанного алгоритма данного процесса, своевременно проводить подготовку перспективных сотрудников на вакантные должности, уделять особое внимание талантливым, перспективным сотрудникам компании.

2. Эффективность работы с кадровым резервом является, с одной стороны, показателем компетентности управленческой вертикали, а, с другой - залогом эффективности функционирования организации в целом.

1. Теоретические аспекты управления трудом в условиях инновационной экономики. Кожухова Н.В., Мовсесян В.Э. Проблемы развития предприятий: теория и практика. Материалы 16-й Международной научно-практической конференции, 16-17 ноября 2017 г. Часть 1. Самара, 2017. С. 119.

2. Внедрение профессиональных стандартов как государственная политика управления трудовым потенциалом организации. Кожухова Н.В., Адыкова Д.Б., Мовсесян В.Э. Региональные проблемы преобразования экономики: интеграционные процессы и механизмы формирования и социально-экономическая политика региона. Материалы IX Международной научно-практической конференции. 2018г. С. 581. <https://elibrary.ru/item.asp?id=37128045>.

3. Влияние миграционных процессов на рынок труда Самарской области. Кожухова Н.В., Адыкова Д.Б. Региональные проблемы преобразования экономики: интеграционные процессы и механизмы формирования и социально-экономическая политика региона. Материалы IX Международной научно-практической конференции. 2018г. С. 578. <https://elibrary.ru/item.asp?id=37128044>.

THE ROLE OF PERSONNEL RESERVE IN THE PERSONNEL MANAGEMENT OF A MODERN ORGANIZATION

© 2020 Shmeleva Natalya Ivanovna

PhD in Economics, Associate Professor of Personnel Management Department

© 2020 Kozhukhova Daryana Aleksandrovna

Undergraduate

Samara State Economic University

E-mail: greben@snpnova.com, darjanak@mail.ru

Keywords: personnel, personnel reserve, personnel management system.

This article is devoted to the role of personnel reserve as an important element of personnel management in maintaining the intellectual capital of a modern organization.

УДК 338

Код РИНЦ 06.00.00

ФИНАНСИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОГРАММ В УСЛОВИЯХ ПАДАЮЩЕГО РЫНКА

© 2020 Шугарёв Игорь Геннадьевич

аспирант

Самарский государственный экономический университет

E-mail: shugarev@trans-sistema.ru

Ключевые слова: финансирование, инвестиционная программа, мультипликатор спроса, рост ВВП, оборотные средства предприятия.

Статья посвящена обзору имеющихся у предприятий возможностей для финансирования текущей инвестиционной программы. Автор статьи находит интересный способ - системное решение, как на государственном уровне решить вопрос дофинансирования предприятий России. В качестве цели ставить рост всей экономики России. Предлагаемый инструмент приведет к росту ВВП не менее чем на 5% в год.