

⁴ Основные направления развития финансовых технологий на период 2018-2020 годов. Центральный банк Российской Федерации. URL: https://www.cbr.ru/content/document/file/35816/on_fintex_2017.pdf.

Иностранные источники:

⁵ APICS Operations Management Body of Knowledge Framework (OMBOK). / 2nd ed. - Chicago: APICS, 2009.□

⁶ Chapman P., Clinton J., Kerber R., Khabaza T., Reinartz T., Shearer C., et al. - 2000. CRISP-DM 1.0. CRISP-DM Consortium

IS DIGITALIZATION A THREAT OR AN OPPORTUNITY FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT?

© 2019 Rekonchishek Elizaveta Alekseevna
Student

© 2019 Azimov Alisher Sheralievich
Student

Samara State Technical University
E-mail: rekonchishek00@mail.ru, alisher160594@icloud.com

In the digital economy, managers face new challenges, their role and principles of company management are changing. This article is aimed at identifying problems in management in the new conditions.

Keywords: digital economy, digital technologies, company management, standard, body of knowledge.

УДК 331.1

Код РИНЦ 06.00.00

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ УСЛУГ АУТСТАФФИНГА

© 2019 Семенова Елена Геннадьевна*
магистрант

Самарский государственный экономический университет
E-mail: elenka_163@mail.ru

В статье раскрывается процесс взаимодействия использования аутстаффинговых услуг организациями. Выделены основные группы проблем такого взаимодействия - управленческие и правовые. В управленческих проблемах выделены проблемы

* Научный руководитель - **Богатырева Ирина Вячеславовна**, кандидат экономических наук, доцент.

организации взаимодействия компаний и контрагентов, а также проблемы функционального управления в процессе выполнения трудовых обязанностей. С правовой точки зрения рассмотрены проблемы в связи с утверждением новых условий и порядка использования заемного персонала на основе действия федерального закона. С управленческой точки зрения проведен анализ выделенных проблем, проведен мониторинг рынка компаний контрагентов, которые предоставляют заемные услуги, выявлены основные подходы по организации подбора персонала с использованием заемного труда. В результате проведенного исследования разработан комплекс мероприятий по качественному совершенствованию алгоритма взаимодействия с аутстаффинговыми компаниями.

Ключевые слова: аутстаффинг, заемные услуги, бизнес-процесс, организация взаимодействия, управление трудом.

К управленческим проблемам многих компаний, также можно отнести увеличение случаев несвоевременного закрытия заявок на предоставляемый персонал, что приводит к снижению производительности предприятия и серьезным экономическим потерям организации, такие как^{1,2,3}:

- 1) Отставание от производственного плана;
- 2) Низкое качество выполняемых работ;
- 3) Несвоевременный запуск производственных линий и сокращение прибыльности компании.

С правовой точки зрения в настоящее время есть риск закрытия большинства аутстаффинговых компаний на рынке, предоставляющие организациям заемные услуги, связанное с введением с 1 января 2016г. новых условий и порядка использования заемного персонала на основе действия федерального закона РФ № 116 "О внесении изменений в отдельные законодательные акты" от 05.05.2014 года⁴. Данным законом регламентированы правила ограничения заемного труда.

Для анализа сложившейся ситуации было проведено исследование организации работы с поставщиками заемных услуг и соответственно возникающие проблемы управленческого характера в этой области на примере ОАО Парфюмерно-косметической компании "Весна". Данная компания более 10 лет входит в тройку лидеров российского рынка средств личной гигиены и бытовой химии, выпуская продукцию по 8 товарным категориям. Для бесперебойного выпуска качественной продукции предприятие постоянно нуждается в заемном персонале - низкоквалифицированных рабочих кадрах: укладчиках-упаковщиках и грузчиках. Для рациональной комплектации производственных площадей необходимым персоналом администрация компании "Весна" на протяжении многих лет сотрудничает с пятью контрагентами - аутстаффинговыми компаниями, которые предоставляют заемный персонал для выполнения основных и вспомогательных работ. Поскольку аккредитованных компаний на рынке стало меньше, а спрос на заемные услуги растет, то у агентств занятости появился выбор предприятий-заказчиков. В результате в последнее время участились случаи несвоевременного оказания услуг по предоставлению персонала и недопонимания контрагентами договорных отношений, что приводит к снижению

производительности предприятия и серьезным экономическим потерям, такие как отставание от производственного плана, низкое качество выполняемых работ, несвоевременный запуск производственных линий и сокращение прибыльности компании.

Таким образом, проведенный анализ организации работы компании ОАО ПМК "Весна" с поставщиками заемных услуг позволил нам выявить ряд нерешенных управленческих проблем:

1) Рынок аутстаффинговых компаний, предоставляющих качественные услуги заемного персонала в настоящее время довольно мал, вероятность заключения договора с непроверенной организацией достаточно высока. Проведенный мониторинг цен на заемные услуги показал, что ОАО "Весна" находится на одном уровне ценовой политики оплаты этих услуг только с одной компанией - АО "Самарский Жиркомбинат". Остальные организации города, привлекающие заемный персонал, предлагают более высокие ставки оплаты услуг низкоквалифицированных рабочих, что делает их более привлекательными для аутстаффинговых компаний;

2) Ограниченное количество мест в вахтовых автобусах компании, в связи с чем участились случаи конфликтных ситуаций среди персонала компании, и заемным персоналом. От аутстаффинговых компаний постоянно поступают жалобы на качество общения с заемным персоналом со стороны руководства и сотрудников отдельных бизнес-подразделений. Зафиксированы как письменные, так и устные жалобы на некорректное поведение, и грубость сотрудников;

3) Получение частых корректировок на заявку от начальников смен, что ведет к роспуску набранного персонала аутстаффинговыми компаниями. Нежелание персонала выходить на наши производственные площадки, так как есть риск того, что приглашенный персонал будет не нужен. Зафиксированы частые случаи, когда заемный персонал приходит в форме, не соответствующей санитарным нормам. Персонал приходит не в положенное время. Не предоставление одного бригадира на смену по заявке от 5 человек. Аутстаффинговые компании присылают списки позже указанного времени, и не на согласованные ранее электронные адреса, что влечет за собой срыв заявки.

На основе выявленных проблем на наш взгляд следует применить следующие пути решения:

1) Привлечение дополнительных аутстаффинговых компаний для оказания заемных услуг. Предоставляемый срок обработки компаний и согласований договоров оказания услуг службой экономической безопасности 1-1,5 месяца;

2) Запуск дополнительного вахтового автобуса для сотрудников аутстаффинговых компаний по согласованному с ними маршруту. Предлагается разработать и реализовать план мероприятий по созданию лояльной рабочей среды для заемного персонала, в частности провести тренинг для бригадиров, начальников смен и производств по тактическому управлению и лояльному взаимодействию с рабочим персоналом. Срок - 1 месяц;

3) Предлагается откорректировать расстановочную численность сотрудников с учетом фактических выходов заемного персонала. Срок - 1 месяц. Результат

- уменьшение количества присылаемых от руководителей подразделений корректировок на текущую еженедельную заявку. Рассчитаны выходы бригадиров от заемных компаний, при планируемой заявке на 5 человек - группу от компании сопровождает один обученный бригадир;

4) Предлагается разработать методические рекомендации по работе с компаниями-контрагентами для систематического взаимовыгодного сотрудничества с производственным департаментом. Срок - 1 месяц. Результат - разработан буклет с методическими рекомендациями для компаний контрагентов, включающий условия взаимовыгодного сотрудничества и взаимодействия с предприятием. С целью оперативного взаимодействия с дирекцией по персоналу разработан информационно-справочный материал для компаний-контрагентов.

Нам представляется, что предлагаемые к внедрению предложения по улучшению работы с поставщиками заемных услуг будут способствовать более быстрому решению вопросов привлечения заемного персонала по договорам услуг, что тем самым приведет к эффективной работе на производственных площадках предприятия, и будут применительны другим компаниям, взаимодействующих с аутстаффинговыми компаниями.

¹ Грязнов В.В., Илюхина Л.А. Социальная ответственность бизнеса (на примере предприятий Свердловской области) / Проблемы развития предприятий: теория и практика. Материалы 14-й Междун. научн.-практич. конф. 12-13 ноября 2015 г.- Ч-5 - Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та. - С. 80-83

² Неформальная занятость на рынке труда: анализ, тенденции Симонова М.В., Жукова А.А. Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2018. № 2. С. 82-89;

³ Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова, С. Рощина, Доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ - С. 85-86;

⁴ Федеральный закон РФ № 116 "О внесении изменений в отдельные законодательные акты" от 05.05.2014 года.

ORGANIZATION OF INTERACTION WHEN USING OUTSTAFFING SERVICES

© 2019 Semenova Elena Gennadevna
Graduate Student
Samara State University of Economics
E-mail: elenka_163@mail.ru

The article reveals the process of interaction between organizations using outstaffing services. The main groups of problems of such interaction are identified - managerial and right. Management problems highlight the problems of organizing the interaction of companies and contractors, as well as the problems of functional management in the process of fulfilling labor duties. From a legal point of view, problems are considered in connection with the approval of new conditions and the procedure for the use of borrowed personnel on the basis of the federal

law. From a managerial point of view, an analysis of the identified problems was carried out, a monitoring of the market of companies of counterparties that provide borrowed services was carried out, the main approaches to the organization of personnel selection using borrowed labor were identified. As a result of the study, a set of measures has been developed for the qualitative improvement of the algorithm for interaction with outstaffing companies.

Keywords: outstaffing, borrowed services, business process, organization of interaction, labor management.

УДК 331.1

Код РИНЦ 06.00.00

ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ

© 2019 Сичкарь Мария Юрьевна*

студент

© 2019 Минеева Мария Игоревна*

студент

Самарский государственный экономический университет

E-mail: mariavolodina59@gmail.com, mariya.mieva.95@mail.ru

В процессе развития рыночной экономики неминуемо возникают кризисы экономической системы. В этой связи возникла потребность изучения развития теории и практики антикризисного управления, как механизма сдерживания и минимизации последствий кризисов. В статье рассмотрен процесс развития антикризисного управления в современной России. Авторами предложены основные мероприятия, которыми можно охарактеризовать антикризисное управление в целом.

Ключевые слова: антикризисное управление, кризис, совокупность факторов макроэкономики.

Согласно грани формирования рыночной экономики происходит преобразование сущности и приспособления антикризисного управления.

По суждению российских экспертов, антикризисное управление породил упадок в после перестроечный период, который побудил аккумулировать практический опыт прошлого с необходимостью научных исследований нынешнего периода для перехода к наиболее высокой этапа формирования .

Начало 90-х гг. минувшего столетия характеризуется кардинальными политическими и финансовыми реформами. Переход к рыночным

* Научный руководитель - **Измайлов Айрат Маратович**, кандидат экономических наук, доцент.