

2. Карапаев, О. В., Нуреев, Р. М., Цифровая экономика и производительная сила труда // Вопросы регулирования экономики, 2019, том 10, номер 3, С. 76–91.

УДК 331.108

АКТУАЛЬНОСТЬ РАБОТЫ HR-МЕНЕДЖЕРОВ В МАЛОМ И СРЕДНЕМ БИЗНЕСЕ

*Д. Д. Гладкая, студентка группы 10503119 ФММП БНТУ,
А. В. Авраменко, студентка группы 10503219 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О. Н. Монтик*

Резюме – актуальность работы HR-менеджеров в малом и среднем бизнесе, преимущества и недостатки данной сферы.

Resume – the relevance of the work of HR-managers in small and medium-sized businesses, advantages and disadvantages of this area.

Введение. Столкнувшись с непрерывным развитием технологий и инструментов, доступных компаниям, именно человеческий фактор действительно способен определить успех или неудачу компании. Работники компании являются первым и наиболее важным ресурсом организационной системы, и поэтому эффективное управление имеет решающее значение для достижения ее целей.

Людей, занимающихся человеческими ресурсами, а проще говоря – HR-менеджеров, просят просвещать, а за частую еще и упрощать сложности реальности для сотрудников компании, а так же создавать имидж посредством развития и управления персоналом данной компании. Тот, кто призван на эту роль, должен иметь определенные навыки для отбора, оценки, обучения, управления, адаптации и развития персонала, а также инструменты, необходимые для того, чтобы противостоять изменениям, вызванным инновациями, и противостоять постоянно растущей организационной сложности [1].

Основная часть. Текущая социально-экономическая ситуация требует гибких организаций, способных противостоять все более сложным событиям. В этом контексте управление человеческими ресурсами, или же проще говоря HR-менеджмент, играет центральную роль в стратегических и организационных решениях компании, и поэтому важно знать, как их выявлять, организовывать, управлять ими и использовать их оптимальным образом. Эксперт по управлению человеческими ресурсами берет на себя центральную функцию и требует управленческих навыков, инновационных навыков, решения проблем и системного мышления. В частности, менеджера по персоналу просят управлять навыками с точки зрения бизнеса, предлагая себя в качестве того, кто несет ответственность за предоставление и развитие лучших талантов, гарантируя эффективность обучения

и развития, связывая бюджеты и навыки, повышая человеческий капитал, также в отчете о прибылях и убытках [1].

На сегодняшний день, HR-отдел является неким престижем или же показателем современности и актуальности для компании, речь идет о малом и среднем бизнесе. Изучив данную тему с другой стороны, может возникнуть вопрос о лишней «ступеньке» в организационной структуре управления, которая в своем роде тормозит развитие отношений между непосредственным руководителем, усложняет объединение взглядов руководителя, менеджера по управлению человеческими ресурсами и самого сотрудника, нередко вызывает негативные эмоции при попытке применить приемы, например характерные НЛП, которые отталкивают сотрудников. Но это лишь мнение и позиция руководителей компаний, которые работают без HR-отделов. В данном случае руководители таких организаций заменяют работу HR-менеджеров и делегируя обязанности руководителям отделов, менеджеру по кадрам, офис-менеджеру, рекрутеру.

Однако не все компании придерживаются позиции о неактуальности HR-отделов. В то время как в компании, где штат сотрудников до 200 человек, может быть один менеджер по управлению человеческими ресурсами, а иногда и вовсе ни одного, как в других компаниях с меньшим количеством сотрудников, может быть большое количество узких специалистов, с самыми разными задачами. Однако все эти компании придерживаются одной цели: привлечь ценных сотрудников и удержать их в компании [2].

Изучив отзывы самих HR-специалистов, их руководителей и сотрудников с которыми они работают, можно выделить преимущества и недостатки данной профессии:

Преимущества работы менеджером по персоналу можно выделить: понимание реальной ценности той или иной должности в компании, что обеспечивает хороших стимул и профессиональный рост; обеспечивает хороший опыт в сфере управления; расширяет стратегическое мышление; улучшает коммуникационные способности.

Недостатками являются: высокая конкуренция, ожидание большого опыта, юридическая ответственность, ограничения по должности.

Заключение. Несмотря на то, что развитие различных профессий не стоит на месте, актуальность HR-услуг стоит под вопросом, однако изучив рынок, можно сделать вывод, что наше современное поколение, а соответственно рынок работодателей и специалистов модернизируется, развивается, дополняется, часть обязанностей переходят на Чат-боты и опросы онлайн, а соответственно данная информация обрабатывается там же, что нельзя назвать преимуществом, так как определение исследуемых качеств невозможно определить машиной на 100 %. С чем бы справился высококлассный специалист, умеющий найти подход к сотруднику,

учесть его слабости, преимущества, интересы и использовать данную информацию грамотно в дальнейшем.

ЛИТЕРАТУРА

1. Румянцева, З. П. Саломатин, Н. А. и др. Менеджмент организации. Учебник / под ред. З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатиной – М.: ИНФРА-М, 2018. – 304 с.
2. Армстронг, М. Главный учебник HR в мире / Майкл Армстронг; [пер. с англ. Е.Л. Бегма]. – Москва: Эксмо, 2019. – 416 с.

УКД 004.9

АНАЛИЗ ФОРМ И МЕТОДОВ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ФИНАНСОВОМУ МОШЕННИЧЕСТВУ СУБЪЕКТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

А. Р. Голубева, Д. А. Черепко, студенты группы 10503319 ФММП БНТУ, научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О. Н. Монтик

Резюме – в предпринимательстве независимо от состояния рынка всегда существовало мошенничество, например: спекуляция, фиктивное банкротство и т. д. Субъекты предпринимательства и органы правопорядка занимаются разработкой методов борьбы с данной проблемой. В данной работе будут рассмотрены некоторые из них.

Resume – in business, regardless of the state of the market, there has always been fraud, for example: speculation, fictitious bankruptcy, etc. Business entities and law enforcement agencies are developing methods to combat this problem. In this paper, some of them will be considered.

Введение. Мошенничество – завладение имуществом либо приобретение права на имущество путем обмана или злоупотребления доверием (ст. 209 УК РБ) [1].

Специфика финансового мошенничества состоит в той области отношений, в которой совершается обман – это сфера обращения различных платежных карт и других средств платежа, получение и выдача кредитов, привлечение инвестиций и иные финансовые (денежные) отношения.

Основная часть. Разумеется, органы правопорядка противостоят мошенникам. Расследуются уголовные дела, виновные получают наказание, согласно тяжести своих преступлений. Однако, наиболее интересно изучить, как с финансовым мошенничеством борются сами предприниматели. В зависимости от сферы деятельности, организации стараются страховать себя и потребителей от неприятных инцидентов. Рассмотрим это на примере нескольких сфер: банки, интернет-магазины и операторы сотовой связи. В банковской сфере схемы мошенничества с кредитами и счетами уже достаточно хорошо изучены. Одна из самых «излюбленных» мошенниками схем – это «Фишинг», звонок из службы банка, в ходе которого